

**PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN
JENIS KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PENGOLAH DI PT PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER**

SKRIPSI



Oleh:

FADHILATUS SA'DIYAH
NIM. 083 134 015

Dosen Pembimbing:

Ahmadiono, M.E.I
NIP. 19760401 200312 1 005

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
FEBRUARI 2018**

**PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN
JENIS KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PENGOLAH DI PT PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

FADHILATUS SA'DIYAH
NIM. 083 134 015

Dosen Pembimbing:

Ahmadiono, M.E.I
NIP. 19760401 200312 1 005

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
FEBRUARI 2018**

**PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN
JENIS KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PENGOLAH DI PT PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

FADHILATUS SA'DIYAH
NIM. 083 134 015

Disetujui Pembimbing:



Ahmadiono, M.E.I
NIP. 19760401 200312 1 005

**PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN
JENIS KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PENGOLAH DI PT PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER**

SKRIPSI

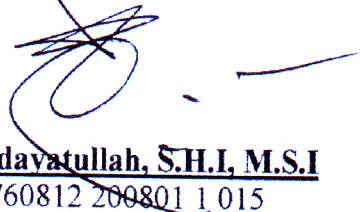
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Kamis

Tanggal : 15 Maret 2018

Tim Penguji

Ketua



M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I
NIP. 19760812 200801 1 015

Sekretaris



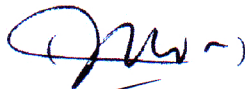
Toton Fanshurná, M.E.I
NIP. 19811224 201101 1 008

Anggota:

1. Dr. Abdul Rokhim, M.E.I



2. Ahmadio, M.E.I



Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM
NIP. 19710727 200212 1 003

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَأَرْجُءُ ﴿٨﴾

Artinya: “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.¹ (QS. Al-Insyirah: 5-8)

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: Jaba, 2010), 596.

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya dan memberikan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Karya ini saya persembahkan sebagai tanda kasih sayang dan terimakasih kepada:

1. Orang tua saya yang tercinta Salam Hariyadi dan Misyati, terimakasih atas semua pengorbanan, kasih sayang, dukungan dan do'a yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilan dan kesuksesan.
2. Kakak perempuanku yang tersayang Khotimatul Husna, terimakasih sudah menjadi saudara terbaik bagiku yang selalu menghibur dan menyemangati dalam setiap hariku.
3. Teman-teman kosan yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk selalu optimis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Leo Setiawan selaku teman, sahabat, serta pendamping hidup saya selamanya yang saya sayangi, selalu memberikan semangat dan tak henti-hentinya dalam mendukung untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Almamater IAIN Jember.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “*PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA dan JENIS KELAMIN terhadap PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAH di PT PERKEBUNAN NUSANTARA X KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER*” ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM. selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Nikmatul Masruroh, M.E.I. selaku Ketua Prodi Ekonomi Syari’ah.
5. Bapak Ahmadiono, M.E.I, selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu dan pemikiran untuk memberikan ilmu dan pengarahan selama penyusunan tugas akhir ini.
6. Bapak Agung Parmono, M.Si, selaku Dosen Wali.
7. Bapak Dr. Abdul Rokhim, M.E.I selaku Penguji Sidang.
8. Bapak Toton Fanshurna, M.E.I selaku Sekretaris Sidang.

9. Segenap Bapak dan Ibu dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember yang sudah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis, semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan berkah.
10. Keluarga besar dan para karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan terbaik oleh Allah SWT. *Amin Ya Rabbal 'Alamin*. Akhirnya harapan penulis semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Penulis

Fadhilatus Sa'diyah
NIM. 083134015

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Fadhilatus Sa'diyah, Ahmadiono, M.E.I, 2018: “*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember*”.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember yang merupakan Unit Usaha Strategis yang bergerak secara khusus dalam industri tembakau. Oleh karenanya, produktivitas kerja karyawan sangatlah mempengaruhi dalam proses keberhasilan perusahaan.

Rumusan masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1). Adakah pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember ?, 2). Adakah pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember ?, 3). Seberapa besar pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember ?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. 2). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. 3). Seberapa besar pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif. Populasi dan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan bagian pengolah dengan rumus *Slovin*. Alat analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows*. Serta pengukuran sampel dengan skala *Likert*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *insidental sampling* (kebetulan).

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: 1. Berdasarkan uji t dapat dilihat Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan hasil perhitungan SPSS sebesar 0,042. Karena nilai signifikansi 0,05 ($0,042 < 0,05$). Maka, dapat dikatakan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan uji t dapat dilihat Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan hasil perhitungan SPSS sebesar 0,009. Karena nilai signifikansi 0,05 ($0,009 < 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan uji t dapat dilihat Jenis Kelamin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan hasil sebesar 0,017. Karena nilai signifikansi 0,05 ($0,017 < 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa Jenis Kelamin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Berdasarkan pengujian secara simultan (bersama-sama) dihasilkan sebesar $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dengan tingkat pengaruh sebesar 29%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Kata kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Produktivitas Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Hal.
JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1. Variabel Penelitian	7
2. Indikator Variabel.....	7
F. Definisi Operasional.....	9
G. Asumsi Penelitian.....	10
H. Hipotesis.....	10
I. Metode Penelitian.....	11
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	11
2. Populasi dan Sampel.....	11
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	12
4. Analisis Data	16
J. Sistematika Pembahasan	21

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	23
A. Penelitian Terdahulu	23
B. Kajian Teori.....	38
1. Pelatihan	38
2. Pengalaman Kerja.....	47
3. Jenis Kelamin	50
4. Produktivitas Kerja.....	52
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	58
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
B. Penyajian Data.....	63
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	70
D. Pembahasan.....	84
BAB IV PENUTUP	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Matrik Penelitian	
2. Nama dan Jenis Kelamin Karyawan	
3. Jurnal Penelitian	
4. Angket Penelitian	
5. Hasil Data Responden	
6. Data Hasil SPSS	
7. Surat Keterangan Izin Penelitian	
8. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
9. Pernyataan Keaslian Tulisan	
10. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal.
1.1	Hasil Tembakau di Gudang Pengolah PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember 2010-2017.....	3
1.2	Alternatif Jawaban Variabel	14
1.3	Alternatif Jawaban Instrumen Pelatihan	14
1.4	Alternatif Jawaban Instrumen Pengalaman Kerja	15
1.5	Alternatif Jawaban Instrumen Jenis Kelamin	15
1.6	Alternatif Jawaban Instrumen Produktivitas Kerja.....	16
2.1	Tabel Tabulasi	31
3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja / Divisi.....	64
3.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
3.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
3.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pelatihan	65
3.7	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja	67
3.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Jenis Kelamin terhadap Produktivitas	67
3.9	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas.....	69
3.10	Kolmogorof Smirnov.....	71
3.11	Hasil Uji Multikolinieritas	73
3.12	Statistik Deskriptif	76
3.13	Hasil Uji Validitas	77
3.14	Hasil Uji Reliabilitas.....	78
3.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	79
3.16	Hasil Analisis Uji F (simultan).....	80
3.17	Hasil Analisis Uji t (parsial)	81
3.18	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	83

DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal.
3.1	Struktur Organisasi	61
3.2	Hasil Uji Normalitas	70
3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.²

Aktivitas utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia. Hal ini berupa aktivitas-aktivitas untuk menyusun program penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja. Inti pengadaan sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan suatu organisasi secara *kuantitatif* maupun *kualitatif*. Secara kuantitatif ditentukan melalui analisa beban kerja (*work load analysis*) dan analisis angkatan kerja (*work force analysis*). Tenaga kerja secara kualitatif

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 1.

² M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), 193.

ditentukan melalui analisa jabatan (*job analysis*) yang menghasilkan baik deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*).³

Kebun Ajong Gayasan merupakan salah satu Unit Usaha Strategis (UUS) tembakau dari PT Perkebunan Nusantara X (Persero) yang terletak di Jember. Mengusahakan, memproduksi dan mengekspor tembakau Besuki Na Oogst. Melihat pangsa pasar ekspor dan pasar lokal dari PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember yang luas, General Manager Kebun Ajong Gayasan bernama Sugianto mengatakan bahwa pihaknya pada tahun 2016 dan 2017 ini menambah luasan lahan untuk Tembakau Bawah Naungan (TBN) sebanyak 25 hektar yang awalnya 325 hektar dan Na-Oogst 50 hektar yang awalnya 50 hektar. Sehingga total keseluruhan lahan yang akan diproduksi oleh Kebun Ajong Gayasan yakni untuk Tembakau Bawah Naungan (TBN) 350 hektar dan Na-Oogst sebanyak 100 hektar. Untuk tembakau Na-Oogst tanam perdananya dilakukan pada tahun lalu yaitu pada bulan September 2016.⁴

Hasil produksi tembakau PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember mengalami naik turun dari tahun 2010 sampai 2017. Melihat hasil produksi tembakau yang terjadi saat ini, General Manajer bernama Sugianto mengatakan bahwa perlu lebih menjadikan karyawannya semakin terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya (produksi) / pengolah di gudang pengolah.

³ Ibid., 198.

⁴ <https://id.m.wikipedia.org/PT.Perkebunan-Nusantara-10-Kebun-Ajong-Gayasan-Jember>.
Diakses 08-05-2017/10.12.

Tabel 1.1 Hasil tembakau di gudang pengolah PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember 2010-2017

No.	Tahun	Hasil Produksi	No.	Tahun	Hasil Produksi
1.	2010	1521,8533	5.	2014	1583,8706
2.	2011	1180,3425	6.	2015	1589,748
3.	2012	1441,1281	7.	2016	1616,2774
4.	2013	1535,9395	8.	2017	1802,2619

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari tabel tersebut bisa dilihat bahwa hasil tembakau di gudang pengolah yang dihasilkan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember mengalami naik turun pada tiap tahunnya, dibuktikan hasil produksi mulai menurun pada tahun 2011 dan mengalami kenaikan pada tahun 2012 sampai 2017.

Oleh karena itu, perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.⁵

Selain pelatihan dan pengalaman kerja, produktivitas juga dipengaruhi oleh jenis kelamin seorang karyawan. Faktor jenis kelamin juga ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Namun dalam keadaan tertentu kadang

⁵ Sutrisno, *Manajemen*, 62.

produktivitas perempuan bisa lebih tinggi daripada laki-laki, dikarenakan perempuan lebih teliti, sabar, dan tekun. Di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember lebih didominasi oleh karyawan wanita dibandingkan dengan karyawan laki-laki.⁶

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember ?
2. Adakah pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember ?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember ?

⁶ Trisakti Handayani, *Konsep dan Teknik Penelitian Gender* (Malang: UMM Press, 2002), 4.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam masalah.⁷ Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan.⁸ Adapun manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberi sumbangan teoritis berupa terkonfirmasi teori pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan

⁷ Babun Suharto, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 38.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 283.

jenis kelamin sebagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja. Selain itu peneliti dapat membandingkan antara teori dengan praktik yang diterapkan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan mahasiswa tentang produktivitas kerja karyawan. Mahasiswa diharapkan mengerti tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

c. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai ketenagakerjaan dan produktivitas.

d. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan

motivasi kerja bagi karyawan supaya prestasi kerja karyawan lebih meningkat.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁹ Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen atau Bebas

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variabel dependen. Terdapat tiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Pelatihan (X_1),
- 2) Pengalaman Kerja (X_2), dan
- 3) Jenis Kelamin (X_3)

b. Variabel Dependen atau Terikat

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.¹⁰ Variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu:

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

2. Indikator Variabel

Indikator *empiris* (pengalaman) ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau item pertanyaan dalam

⁹ Ibid., 38.

¹⁰ Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 141.

angket, interview, dan observasi.¹¹ Adapun yang menjadi indikator variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Indikator Pelatihan

- 1) Tujuan
- 2) Sasaran
- 3) Pelatih
- 4) Materi
- 5) Metode
- 6) Peserta Pelatihan

b. Pengalaman Kerja

- 1) Lama waktu / masa kerja
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

c. Indikator Jenis Kelamin

- 1) Perempuan
- 2) Laki-laki

d. Indikator Produktivitas Kerja

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu

¹¹ Babun Suharto, *Pedoman*, 78.

6) Efisiensi

F. Definisi Operasional

1. Pelatihan (X_1)

Pelatihan adalah salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Pelatihan disebut juga sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan.¹²

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu.¹³

3. Jenis kelamin (X_2)

Jenis kelamin (*seks*) adalah perbedaan mendasar antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi.¹⁴

¹² Syafril Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 135.

¹³ Ardika Sulaeman, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), 97.

¹⁴ Hungu, *Demografi Kesehatan Indonesia* (Jakarta: Grasindo, 2007), 45.

4. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik (bentuk dan nilai).¹⁵

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau *postulat*, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.¹⁶

Anggapan dasar disamping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis. Asumsi dari penelitian ini menyatakan bahwa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan *tentatif* yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya.¹⁷

Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. a). H_{a1} : Ada pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

¹⁵ Sutrisno, *Manajemen*, 99.

¹⁶ Babun Suharto, *Pedoman*, 39.

¹⁷ S. Nasution, *Metode Research: Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 38.

- b). H_01 : Tidak ada pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. a). H_a2 : Ada pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b). H_02 : Tidak ada pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau data *numerikal* (angka) yang diolah dengan metode statistika untuk memperoleh keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.¹⁸

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif (penggambaran).

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember yang berjumlah 1.000 karyawan.

b. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan rumus *Slovin*, sebagai berikut:

¹⁸ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Malang: UIN Maliki PRESS, 2008), 172.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot \epsilon^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

ϵ : Batas toleransi kesalahan

$$n = \frac{1.000}{1 + 1.000 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{1.000}{1 + 1.000 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{1.000}{1 + 2,5}$$

$$n = \frac{1.000}{3,5}$$

n = 285,7 dibulatkan menjadi 286

Jadi, pengambilan jumlah sampel sebanyak 286 karyawan bagian gudang pengolah.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

a. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data yang biasa dilakukan dalam penelitian, yaitu :

1) Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁹

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 142.

2) Metode observasi

Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember.

b. Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner (angket), dimana dalam kuesioner tersebut tersusun dalam bentuk pernyataan sehingga responden hanya memberi tanda *checklist* (✓) pada jawaban alternatif yang dianggap sesuai.

Pengukuran skala penelitian menggunakan Skala *Likert* serta teknik sampel menggunakan teknik *insidental sampling* (kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang tersebut cocok sebagai sumber data).

Skala *Likert* (*summated-ratings scale*) merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka. Pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan tertutup. Pilihan dibuat berjenjang mulai dari intensitas paling rendah sampai paling tinggi. Pilihan jawaban bisa tiga, lima, tujuh, dan sembilan, yang pasti ganjil. Semakin banyak pilihan jawaban, maka jawaban responden semakin terwakili.²⁰

²⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2002), 46.

Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:²¹

Tabel 1.2 Alternatif jawaban variabel

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Instrumen penelitian berupa pedoman observasi dan angket disusun kemudian dikembangkan berdasarkan uraian yang ada dalam kajian teori. Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen adalah membuat kisi-kisi sebagai berikut :

Tabel 1.3 Alternatif jawaban instrumen pelatihan

Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah
Pelatihan	a. Tujuan	1, 2, 3	3
	b. Sasaran	4, 5, 6	3
	c. Pelatih	7, 8, 9	3
	d. Materi	10, 11, 12	3
	e. Metode	13, 14, 15	3
	f. Peserta pelatihan	16, 17, 18	3

²¹ Riduwan, *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008), 86.

Tabel 1.4 Alternatif jawaban instrumen pengalaman kerja

Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah
Pengalaman Kerja	a. Lama waktu / masa kerja	1, 2, 3	3
	b. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	4, 5, 6	3
	c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	7, 8, 9	3

Alternatif jawaban jenis kelamin menggunakan *dummy* dan dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 1.5 Alternatif jawaban instrumen jenis kelamin

Jawaban	Skor
Perempuan	0
Laki-laki	1

Variabel *dummy* adalah variabel yang digunakan untuk mengkuantitatifkan variabel yang bersifat kualitatif (misal: jenis kelamin, ras, agama, perubahan kebijakan pemerintah, perbedaan situasi dan lain-lain). Variabel *dummy* merupakan variabel yang bersifat kategorikal yang diduga mempunyai pengaruh terhadap variabel yang bersifat kontinu. Variabel *dummy* sering disebut variabel boneka, binary, kategorik atau dikotom.

Dalam penelitian ini disebut persamaan regresi berganda *dummy*, karena variabel dependennya kuantitatif dan variabel

independennya skala campuran (kualitatif dan kuantitatif). variabel dummy hanya mempunyai 2 (dua) nilai yaitu 1 dan nilai 0, serta diberi simbol D. Dummy memiliki nilai 1 ($D=1$) untuk salah satu kategori dan nol ($D=0$) untuk kategori yang lain.²²

Tabel 1.6 Alternatif jawaban instrumen produktivitas kerja

Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah
Produktivitas Kerja	a. Kemampuan	1, 2, 3	3
	b. Meningkatkan hasil yang dicapai	4, 5, 6	3
	c. Semangat kerja	7, 8, 9	3
	d. Pengembangan diri	10, 11, 12	3
	e. Mutu	13, 14, 15	3
	f. Efisiensi	16, 17, 18	3

4. Analisis Data

Digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) minimal dua atau lebih, dan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.²³

a. Uji asumsi klasik

Untuk mengetahui persyaratan tersebut diperlukan uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

²² <http://www.portal-statistik.com/2014/11/analisis-regresi-linier-berganda-dan.html?m=1>.

²³ Sugiyono, *Metode*, 147.

1) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data apakah berbentuk normal atau tidak. Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* $\geq 0,05$ dan jika nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* $\leq 0,05$ maka distribusi data dikatakan tidak normal.²⁴ Dengan melihat grafik *normal probability plot* yaitu jika titik-titik plot berada disekitar garis diagonal data tidak melebar dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sangat kuat atau sempurna antar variabel bebas (x). Untuk mengetahui terjadi multikolinieritas atau tidak, digunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data satu observasi keobservasian lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut

²⁴ Ali Muhson, *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut* (Yogyakarta : FE UNY, 2015), 33.

heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

b. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data. Penyajian data melalui statistik deskriptif menggunakan tabel, grafis, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan *modus*, *median*, *mean*, perhitungan *desil*, *persentil*, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan *standar deviasi*, serta perhitungan *prosentase*.²⁵

c. Uji validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS dengan metode korelasi (*pearson correlation*).²⁶

d. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel

²⁵ Sugiyono, *Metode*, 148.

²⁶ Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), 19.

dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Cronbanch's Alpha*.

e. Uji hipotesis

Persamaan regresi berganda untuk dua prediktor sesuai dengan penelitian ini, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan

α = Konstanta

X_1 = Variabel pelatihan

X_2 = Variabel Pengalaman kerja

X_3 = Variabel jenis kelamin (dummy, 1= laki-laki, 0= perempuan)

β_1 = Koefisien variabel pelatihan

β_2 = Koefisien variabel pengalaman kerja

β_3 = Koefisien variabel jenis kelamin

ε = Error

1) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.²⁷

²⁷ Ibid., 83.

2) Deteksi Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Nilai kritis didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

a) Nilai F hitung

$$F = \frac{R^2}{(1-R^2)} \cdot \frac{(n-k-1)}{k}$$

Keterangan:

R = koefisien regresi k = jumlah variabel independen

n = banyaknya sampel

b) Keputusan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3) Deteksi Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum.

Nilai t hitung

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_j - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan :

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = standar deviasi

n = jumlah sampel penelitian

a) Keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

b) Penetapan Tingkat Signifikansi

Penetapan hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 karena tingkat signifikansi itu yang umum digunakan pada penelitian ilmu-ilmu sosial dan dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar variabel yang diteliti.²⁸

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Dengan format penulisan dalam bentuk deskriptif.²⁹

BAB I adalah Pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah Kajian kepustakaan, yang berisi penelitian terdahulu dan kajian teori.

²⁸ Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), 460.

²⁹ Babun Suharto, *Pedoman*, 64.

BAB III adalah Penyajian data dan analisis, yang memuat di dalamnya gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB IV adalah Penutup atau kesimpulan dan saran, yang berisi kesimpulan dan saran-saran.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang ada sebelumnya dan sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Irawati Machasin (2007) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Kalista Indogramment di Boyolali (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Irawati Machasin dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pelatihan serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Irawati Machasin dengan penelitian ini adalah variabel independen lain yang digunakan. Irawati Machasin menggunakan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pelatihan dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian Irawati Machasin mengambil populasi CV. Kalista Indogramment di Boyolali, sedangkan penelitian ini menggunakan

populasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³⁰

2. Penelitian yang dilakukan oleh Adya Dwi Mahendra (2014) dengan judul "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang) (Skripsi)". Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Semarang. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang.

Persamaan penelitian Adya Dwi Mahendra dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen jenis kelamin serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Adya Dwi Mahendra dengan penelitian ini adalah variabel lain yang digunakan. Adya Dwi Mahendra menggunakan pendidikan, upah, jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan pelatihan dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian, penelitian Adya Dwi Mahendra mengambil

³⁰ Irawati Machasin, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Kalista Indogramet di Boyolali" (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007). <http://digilib.unila.ac.id/213501/23/SKRIPSI.pdf>. Diakses pada tanggal 15-06-2017/13.15 .

populasi industri tempe di Semarang sedangkan penelitian ini menggunakan populasi di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³¹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hanna Rianita Putri (2016) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karunia Abadi di Wonosobo (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Hanna Rianita Putri dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu jenis kelamin serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Hanna Rianita Putri dengan penelitian ini adalah variabel independen lain yang digunakan. penelitian Hanna Rianita Putri menggunakan pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pelatihan dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian penelitian Hanna Rianita Putri mengambil populasi CV. Karunia Abadi di Wonosobo, sedangkan

³¹ Adya Dwi Mahendra, “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)” (Skripsi: UNDIP, 2014). <http://eprints.undip.ac.id/MAHENDRA/skripsi.pdf>. Diakses pada tanggal 15-06-2017/13.30.

penelitian ini menggunakan populasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³²

4. Penelitian yang dilakukan oleh Polindira Trigoto Rukmi (2002) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.D Taru Martani Bagian Pelinting Cerutu (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Polindira Trigoto Rukmi dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu jenis kelamin serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Polindira Trigoto Rukmi dengan penelitian ini adalah variabel independen lain yang digunakan. Penelitian Polindira Trigoto Rukmi menggunakan pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pelatihan dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian Polindira Trigoto Rukmi mengambil populasi P.D Taru Martani Bagian Pelinting Cerutu, sedangkan penelitian ini menggunakan

³² Hanna Rianita Putri, “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karunia Abadi di Wonosobo” (Skripsi: UNY, 2016). <http://eprints.uny.ac.id/HANNA-RIANITA/SKRIPSI.pdf>. Diakses pada tanggal 16-06-2017/08.13.

populasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³³

5. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Iryani (2007) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Grand Orchid Hotel Surakarta (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Dian Iryani dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pelatihan serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Dian Iryani dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan. Penelitian Dian Iryani menggunakan regresi sederhana. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian Dian Iryani di Orchid Hotel Surakarta, sedangkan penelitian ini menggunakan populasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³⁴

6. Penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2003) dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati (Skripsi)”. Metode analisis yang

³³ Polindira Trigoto Rukmi, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.D Taru Martani Bagian Pelinting Cerutu” (Skripsi: UNY, 2002). <http://eprints.uny.ac.id/skripsi.pdf>. Diakses pada tanggal 16-06-2017/14.00.

³⁴ Dian Iryani, “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Grand Orchid Hotel Surakarta” (Skripsi: Universitas Surakarta, 2007). <http://unmas-library.ac.id/archives.pdf>. Diakses pada tanggal 16-06-2017/14.05.

digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Suherman dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pelatihan serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Suherman dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan. Penelitian Suherman menggunakan regresi sederhana. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian Suherman di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati, sedangkan penelitian ini menggunakan populasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³⁵

7. Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Sukardi (2008) dengan judul “Hubungan Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Barat (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Dedi Sukardi dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pelatihan serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Dedi Sukardi

³⁵ Suherman, “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati” (Skripsi: UNY, 2003). <http://eprints.uny.ac.id/17854/3/TUGAS-AKHIR.pdf>. Diakses pada tanggal 16-06-2017/16.45.

dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan. Penelitian Dedi Sukardi menggunakan regresi sederhana. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian Dedi Sukardi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Barat, sedangkan penelitian ini menggunakan populasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³⁶

8. Penelitian yang dilakukan oleh Rony Salinding (2011) dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Rony Salinding dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pelatihan serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Rony Salinding dengan penelitian ini adalah perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian Rony Salinding di PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar, sedangkan penelitian ini menggunakan populasi PT

³⁶ Dedi Sukardi, “Hubungan Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Barat” (Skripsi: Universitas Semarang, 2008). <http://repository.ac.id/bitstream/handle/14328751/24513/Dedi-Sukardi.pdf.sequence>. Diakses pada tanggal 17-06-2017/13.00.

Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³⁷

9. Penelitian yang dilakukan oleh Felisita (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan USD Yogyakarta (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Felisita dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pelatihan. Perbedaan penelitian Felisita dengan penelitian ini adalah variabel dependen dan perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian Felisita pada karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, sedangkan penelitian ini menggunakan populasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³⁸

10. Penelitian yang dilakukan oleh Yuri Indawati Mariyan (2016) dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nyata Grafika Media Surakarta (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil

³⁷ Rony Salinding, “Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar” (Skripsi: Universitas Hasanuddin, 2011). <http://repository.ac.id/123524/78/Rony/Salinding.pdf>. Diakses pada tanggal 17-06-2017/11.13.

³⁸ Felisita, “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta” (Skripsi: USD, 2016). <http://repository.ac.id-Felisita.pdf>. Diakses pada tanggal 15-03-2018/08.05.

penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Yuri Indawati Mariyan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pelatihan serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Yuri Indawati Mariyan dengan penelitian ini adalah perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian Yuri Indawati Mariyan di PT. Nyata Grafika Media Surakarta, sedangkan penelitian ini menggunakan populasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.³⁹

Tabel 2.1
Tabel Tabulasi

No.	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Irawati Machasin	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Kalista Indogramen di Boyolali	Penelitian ini bertempat di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya di CV. Kalista Indogramen Boyolali. Dan perbedaan	Variabel independen yang digunakan yaitu variabel pelatihan dan pengalaman kerja, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Selain itu, metode yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda.

³⁹ Yuri Indawati Mariyan, "Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nyata Grafika Media Surakarta" (Skripsi: UMS, 2016). <http://repository.ac.id/Yuri.Indawati.Maryan.pdf?>. Diakses pada tanggal 15-03-2018/08.06.

			penggunaan variabel independen lain	
2.	Adya Dwi Mahendra	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe Semarang)	Penelitian ini bertempat di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti di industri tempe Semarang. Dan perbedaan penggunaan variabel independen lain	Variabel independen yang digunakan yaitu jenis kelamin dan pengalaman kerja, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Selain itu, metode yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda.
3.	Hanna Rianita Putri	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV.	Penelitian ini bertempat di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti di CV.	Variabel independen yang digunakan yaitu jenis kelamin dan pengalaman kerja, serta variabel

		Karunia Abadi di Wonosobo	Karunia Abadi Wonosobo. Dan perbedaan penggunaan variabel independen lain yang digunakan	dependen yaitu produktivitas kerja. Selain itu, metode yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda.
4.	Polindira Trigoto Rukmi	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.D Taru Martani Bagian Pelinting Cerutu	Penelitian ini bertempat di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti di P.D Taru Martani bagian Pelinting Cerutu. Dan perbedaan penggunaan variabel independen lain yang digunakan	Variabel independen yang digunakan yaitu jenis kelamin dan pengalaman kerja, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Selain itu, metode yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda.
5.	Dian Iryani	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap	Penelitian ini bertempat di PTPN X Kebun	Variabel independen yang

		<p>Produktivitas Kerja Pada Grand Orchid Hotel Surakarta</p>	<p>Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti di Grand Orchid Hotel Surakarta. Selain itu, metode yang digunakan berbeda, penelitian ini menggunakan regresi berganda sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan regresi sederhana</p>	<p>digunakan yaitu pelatihan kerja, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja.</p>
6.	Suherman	<p>Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati</p>	<p>Penelitian ini bertempat di PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan yaitu pelatihan, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja.</p>

			Selain itu, metode yang digunakan berbeda, penelitian ini menggunakan regresi berganda sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan regresi sederhana	
7.	Dedi Sukardi	Pengaruh Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Barat	Penelitian ini bertempat di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Barat. Selain itu, metode yang digunakan berbeda, penelitian ini menggunakan regresi berganda sedangkan	Variabel independen yang digunakan pelatihan, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

			peneliti sebelumnya menggunakan regresi sederhana	
8.	Rony Salinding	Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar	Penelitian ini bertempat di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti di PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Selain itu, metode yang digunakan berbeda, penelitian ini menggunakan regresi berganda sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan regresi sederhana	Variabel independen yang digunakan yaitu pelatihan, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja.
9.	Felisita	Pengaruh Pelatihan,	Penelitian ini bertempat di	Variabel independen

		Pengembangan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan USD Yogyakarta	PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti di Universitas Sanata Dharma. Selain itu, perbedaan lain yaitu variabel independen lain yang digunakan	yang digunakan yaitu pelatihan. Selain itu, metode yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda.
10.	Yuri Indawati Mariyan	Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nyata Grafika Media Surakarta	Penelitian ini bertempat di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti di PT. Nyata Grafika Media Surakarta. Selain itu, metode yang digunakan berbeda, penelitian ini menggunakan regresi berganda	Variabel independen yang digunakan yaitu pelatihan, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

			sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan regresi sederhana	
--	--	--	---	--

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu

B. Kajian Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.⁴⁰

Pelatihan merupakan proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi.⁴¹

Pelatihan juga berarti setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang

⁴⁰ Mangkuprawira, *Manajemen*, 135.

⁴¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 34.

menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.⁴²

Dari uraian di atas menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah.

b. Tujuan Pelatihan

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan yang terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari memodifikasi perilaku karyawan.

Adapun tujuan pelatihan, yaitu antara lain:⁴³

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.

⁴² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 104.

⁴³ *Ibid.*, 47.

8) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus (*nonformal*), ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

c. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:⁴⁴

1) Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang.

2) Meningkatkan mutu kerja

Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang.

4) Meningkatkan moral kerja

Dengan iklim kerja yang sehat maka moral kerja juga akan meningkat.

5) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

⁴⁴ Sutrisno, *Manajemen*, 69.

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja.

d. Metode Pelatihan

Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan, membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diresap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Adapun beberapa metode pelatihan yaitu antara lain:⁴⁵

1) Metode Pekerja (*On The Job Training*) / magang

Metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja. Dalam metode *on the job training* ada berbagai macam teknik yang bisa digunakan dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut:

a) Rotasi jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan manajerial.

b) Pelatihan instruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

⁴⁵ Malayu Sp Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 77.

c) Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang berpengalaman, *Asistensi* (mewakili) dan *Intership* adalah bentuk lain program magang.

d) *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

e) Penugasan sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

2) Metode *Off the Job Training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan di luar tempat kerja, yaitu sebagai berikut:⁴⁶

a) Metode studi kerja

Karyawan yang terlibat dalam metode pelatihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penjelasan-penjelasan alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

⁴⁶ Ibid., 78.

b) *Role playing*

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta pelatihan) untuk memainkan peran yang berbeda.

c) *Business games*

Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.

d) *Vestibule training*

Bentuk pelatihan ini dilaksanakan oleh bukan atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.

e) Pelatihan laboratorium

Suatu bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk pelatihannya adalah pelatihan *sensitivitas* (perasaan peka).

f) Program pengembangan *eksekutif*

Program ini biasanya dilaksanakan di lembaga pendidikan.

Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk mengembangkan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.

e. Isi Pelatihan

Pada prinsipnya setiap kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor, misalnya latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat serta bakat, dan lain-lain. Oleh karena itu, untuk memberi keseragaman kepada setiap karyawan, maka ketika suatu perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan kemampuan para karyawan yang akan mengikuti pelatihan tersebut, agar isi pelatihan pada akhirnya menjadi efektif dan efisien.

Isi pelatihan pada akhirnya memiliki tujuan agar dapat membentuk perilaku, sikap, dan pengetahuan karyawan agar pelatihan yang telah dijalankan dapat berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi dirinya sendiri. Selain itu, hal lainnya yang harus diingat adalah banyaknya isi pelatihan itu sendiri serta lamanya waktu penyampaian dalam setiap materi yang diberikan. Dari prinsip-prinsip pelatihan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa isi pelatihan harus dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip tersebut. Hal ini dimaksudkan agar isi pelatihan tidak menyimpang dari tujuan awal pelatihan tersebut dibuat.⁴⁷

⁴⁷ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, 51.

f. Manfaat Pelatihan

Adapun tiga (3) kategori manfaat dari pelatihan, yaitu antara lain:⁴⁸

- 1) Manfaat untuk pelatihan
 - a) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
 - b) Memperbaiki moral pekerja.
 - c) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
 - d) Membantu pengembangan perusahaan.
 - e) Membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses.
- 2) Manfaat untuk individual
 - a) Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.
 - b) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri.
 - c) Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pekerjaan.
 - d) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
 - e) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.

⁴⁸ Mangkuprawira, *Manajemen*, 136.

- 3) Manfaat untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan
 - a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
 - b) Memperbaiki hubungan lintas personal.
 - c) Memperbaiki moral.
 - d) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
 - e) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

g. Indikator Pelatihan

Adapun indikator-indikator pelatihan, yaitu antara lain:⁴⁹

1) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).

3) Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill* / kemampuan, maka para pelatih yang dipilih

⁴⁹ Ibid., 140.

untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, *professional*, dan kompeten.

4) Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

5) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.⁵⁰

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam

⁵⁰ Tjuju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2013), 117.

memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.⁵¹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksnakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu antara lain:

1) Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan melihat pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan melihat pada kemampuan fisik yang

⁵¹ Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan kinerja karyawan* (Jakarta: PPM, 2001), 43.

dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.⁵²

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Adapun beberapa hal yang menjadi faktor mempengaruhi pengalaman kerja yaitu antara lain:⁵³

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

⁵² Ibid., 44.

⁵³ Handoko, *Manajemen*, 241.

3. Jenis Kelamin

a. Pengertian Jenis Kelamin

Jenis kelamin (*seks*) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang itu dilahirkan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi.⁵⁴

Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga bisa lebih selektif dalam bekerja dan lebih produktif.⁵⁵ Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin adalah perbedaan mendasar antara laki-laki dan perempuan terutama secara biologis.

Konsep *gender* dan jenis kelamin dapat dibedakan sebagai berikut:⁵⁶

- 1) *Gender* bisa berubah, jenis kelamin tidak bisa berubah.
- 2) *Gender* dapat dipertukarkan, jenis kelamin tidak dapat dipertukarkan.
- 3) *Gender* tergantung musim, jenis kelamin berlaku sepanjang masa.

⁵⁴ Sugihartono, dkk, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2006), 35.

⁵⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), 40.

⁵⁶ Sasongko, *Argumen Kesetaraan Gender* (Jakarta: Kencana, 2009), 7.

- 4) *Gender* tergantung budaya masing-masing, jenis kelamin berlaku dimana saja.
- 5) *Gender* bukan kodrat (buatan masyarakat), jenis kelamin merupakan kodrat (ciptaan Tuhan).

b. Rasio Perbandingan Jumlah Perempuan Laki-laki di Indonesia

Rasio jenis kelamin (*Sex Ratio*) adalah perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dan jumlah penduduk perempuan di suatu daerah atau negara pada suatu waktu tertentu.⁵⁷ Untuk mengetahui rasio jenis kelamin menggunakan rumus:

$$SR = \frac{P_l}{P_p} \times 100$$

Keterangan:

SR = *Sex Ratio* (Rasio Jenis Kelamin)

P_l = Jumlah Penduduk Laki-laki

P_p = Jumlah Penduduk perempuan⁵⁸ (bps.go.id)

Jika diperoleh rasio jenis kelamin sama dengan 102, maka bisa dikatakan bahwa dalam 100 penduduk perempuan terdapat 102 penduduk laki-laki.

c. Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Produktivitas Kerja

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Hal

⁵⁷ Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi*, 47.

⁵⁸ Bps.go.id.

tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan.⁵⁹

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mempunyai arti untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Produktivitas sendiri merupakan suatu kekuatan yang menghasilkan barang dan jasa, selain itu juga berdampak pada peningkatan standar hidup.⁶⁰

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:⁶¹

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja.
- 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas

⁵⁹ Amron, *Kesehatan Indonesia* (Jakarta: Grasindo, 2009), 45.

⁶⁰ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 38.

⁶¹ Singodimedjo, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Alfabeta, 2009), 67.

untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, maka bisa kita sebutkan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.⁶²

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:⁶³

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

⁶² Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi*, 115.

⁶³ *Ibid.*, 56.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Produktivitas

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien berdasarkan waktu.⁶⁴

d. Upaya Peningkatan Produktivitas

Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1) Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi

⁶⁴ Sutrisno, *Manajemen*, 76.

harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara *internal* (dalam) maupun *eksternal* (luar).

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara *internal*, akan tetapi juga secara *eksternal* karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak di luar organisasi.

3) Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM)

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaannya dan penerapan

gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

e. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Ada beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, yaitu:⁶⁵

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- 5) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangatlah penting dan perlu diperhatikan dengan seksama.

⁶⁵ Yuniarsih, *Manajemen*, 164.

BAB III

PENYAJIAN DATA dan ANALISIS

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejak tahun 1863, pengembangan tembakau bahan cerutu di Indonesia terpusat di tiga areal pengembangan, yaitu di Deli (Sumatera Utara), di Klaten (Jawa Tengah), dan Karisedan Besuki (Jawa Timur). Pemilihan lokasi areal pengembangan tersebut didasarkan pada kondisi *agroklimatologi* (ilmu tentang iklim dalam hubungan usaha pertanian) yang sesuai untuk memproduksi tembakau bahan cerutu. Awalnya tembakau Besuki Na-Oogst diusahakan oleh petani di lahan tegalan atas perintah Belanda. Pengusahaan secara besar-besaran untuk tujuan ekspor baru dimulai pada tahun 1859, dirintis oleh G.Birnee bekerjasama dengan Mr C Sanderberg dan AD Van Gennep mereka bertiga mendirikan perkebunan tembakau dengan nama Land Bouw Maatschapp Oud Djember (LMOD). Beberapa tahun kemudian muncul perusahaan baru seperti Land Bouw Maatschappy Soekowono (LMS), Besuki Tabak Maatschappy (BTM), Amsterdam Besuki Tabak Maatschappy (ABTM) pada tahun 1916 perkebunan ABTM diambil oleh BTM. Hasil penjualan tembakau Besuki mempunyai pasaran yang baik, banyak pengusaha Belanda yang tertarik dan mengusahakannya secara besar-besaran.⁶⁶

⁶⁶ <https://id.m.wikipedia.org/PT.Perkebunan-Nusantara-10-Kebun-Ajong-Gayasan-Jember>.
Diakses pada tanggal 08-05-2017/07.12

PT Perkebunan XXVII (Persero) Jember mempunyai lahan HGU di Kebun Ajong Gayasan yang dalam riwayatnya dahulu adalah milik Perusahaan Belanda yang diambil alih oleh Pemerintah Indonesia. Kebun Ajong Gayasan merupakan salah satu Unit Usaha Strategis Tembakau dari PTPN 10 yang terletak di Jember, mengusahakan tembakau Besuki Na-Oogst. Sebelum terbentuknya nama PTP diawali dari Kesatuan Jatim IX (PPN Baru Jatim IX) berdasarkan PP No.173/1961 Jo No.198/1961. Pada tahun 1963 Perusahaan Perkebunan (Negara) Tembakau V dan VI (PP No.30/1963) tanggal 22-2-1972 PNP XXVII menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan XXVII. Kemudian pada tahun 1996, berdasarkan PP No.15/1996 tanggal 14 Februari 1996 dilakukan restrukturisasi BUMN sektor perkebunan meliputi PTPXIX, PTP XXI - XXII, PTP XXVII berubah menjadi PT Perkebunan Nusantara X. PT Perkebunan Nusantara X (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH No. 43 tanggal 11 Maret 1996 di Jakarta, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 15 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan PT. Perkebunan XIX (Persero) Klaten, PT. Perkebunan XXI - XXII (Persero) Surabaya dan PT. Perkebunan XXVII (Persero) Jember menjadi PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X.⁶⁷

⁶⁷ [Http://PT.Perkebunan.Nusantara.X.Kebun.Ajong.Jember.co.id/profil/#sejarah](http://PT.Perkebunan.Nusantara.X.Kebun.Ajong.Jember.co.id/profil/#sejarah). Diakses 08-05-2017/07.10.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan agroindustri terkemuka yang berwawasan lingkungan.

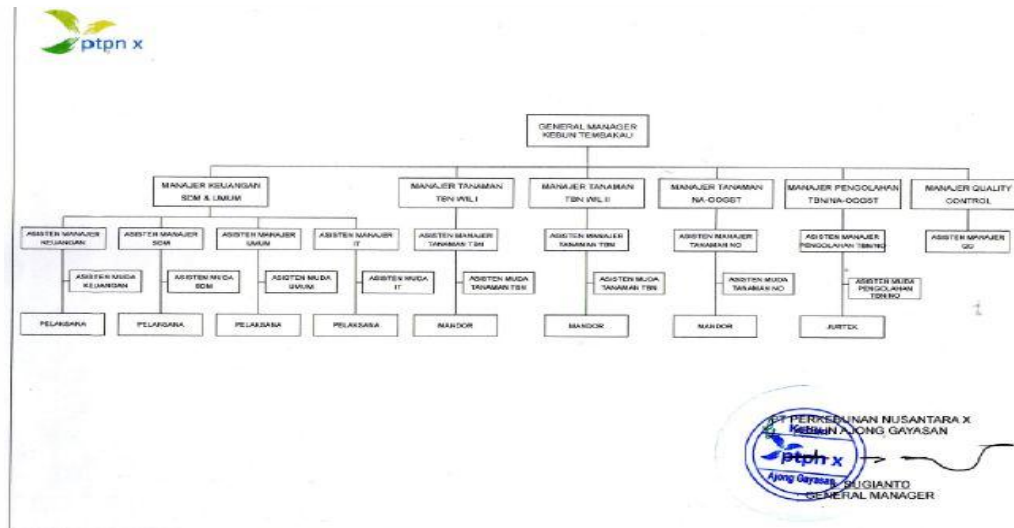
b. Misi

- 1) Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu dan tembakau yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestik dan internasional dan berwawasan lingkungan.
- 2) Berkomitmen menjaga pertumbuhan dan kelangsungan usaha melalui optimalisasi dan efisiensi di segala bidang.
- 3) Mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan *stakeholder* (yang berkepentingan) melalui kepemimpinan, inovasi dan kerjasama tim serta organisasi yang profesional.

Tuntunan dimaksud diwujudkan dalam pernyataan Filosofi Bisnis dari PT Perkebunan Nusantara X, sebagai berikut: **“Integritas, Profesionalisme, Visioner, dan Sinergi”** agar produktivitas karyawan dalam bekerja tetap tinggi, maka budaya kerja yang harus dihayati dan dilaksanakan adalah **“Profesional, Produktif, dan Pembelajar”**.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 3.1
Stuktur Organisasi



Sumber: Data PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember

4. Proses Pengolahan di Gudang Pengolah

Proses di gudang pengolah atau biasa disebut gudang seng merupakan pengolahan produk opstapel dari gudang pengering untuk dijadikan tembakau cerutu. Pengolahan ini dilakukan untuk memperoleh produk berupa produk siap jual atau ekspor. Gudang pengolahan juga menjadi tempat dimana kualitas daun tembakau kering benar-benar ditentukan dengan melakukan beberapa tahapan tertentu, yaitu:

- a. Turun truk
 - 1) Kiriman tembakau rompos sesuai surat pengantar pengiriman.
 - 2) Tembakau rompos tertata rapi di ruang saring rompos.

b. Saring Rompos

Kegiatan saring rompos merupakan tahapan untuk memisahkan daun tembakau yang layak fermentasi. Bahan D/O. *Degblat* dan *Omblat* (D.O) merupakan tembakau yang digunakan untuk membungkus dan pembalut pada rokok cerutu. Tembakau yang akan digunakan sebagai bahan D.O ini harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Tembakau masak.
- 2) Tembakau terlalu masak.
- 3) Tembakau kurang masak.

c. Fermentasi

Fermentasi merupakan proses paling penting dalam kegiatan pada gudang produksi. Proses fermentasi ini menentukan kualitas-kualitas tertentu dari daun tembakau yang telah disortasi pada beberapa kriteria. Pada proses fermentasi ini dapat ditentukan kualitas daun tembakau seperti aroma, cita rasa dan warna dari daun tersebut.

d. Bir-bir (Buka Daun)

e. Sortasi

Sortasi merupakan kegiatan pemilihan kualitas tembakau yang dilakukan dengan tahap-tahap tertentu dengan pemilihan kualitas-kualitas tertentu.

5. Syarat-syarat untuk Menjadi Tenaga Kerja di Gudang Pengolah, yaitu:

- a. Jenis kelamin wanita.
- b. Pengalaman kerja (untuk bagian sortasi, biasanya pengalaman kerja sangat dipertimbangkan).
- c. Memiliki sifat sabar, ulet dan teliti.

B. Penyajian Data

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia, lama bekerja, unit kerja / divisi, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

1. Usia

Tabel 3.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur (tahun)	Jumlah	%
≤ 25	20	7%
26 – 35	126	44%
36 – 45	80	28%
46 – 56	60	21%
Jumlah	286	100

Sumber: Data Diolah, Kuesioner (2017)

Berdasarkan **tabel 3.1** di atas menunjukkan bahwa umur karyawan bagian pengolah terendah yaitu ≤ 25 tahun sebanyak 20 orang responden (7%), sedangkan umur responden terbesar adalah karyawan bagian pengolah berumur 26-35 tahun sebanyak 126 orang (44%).

2. Lama Bekerja

Tabel 3.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	%
≤ 1	0	0%
1 – 5	148	51%
6 – 10	138	49%
> 10 tahun	0	0%
Jumlah	286	100

Sumber: Data Diolah, Kuesioner (2017)

Berdasarkan **tabel 3.2** di atas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan bagian pengolah paling banyak masa kerja pada 1-5 tahun sebanyak 148 karyawan (51%), sedangkan masa kerja pada 6–10 tahun sebanyak 138 karyawan (49%).

3. Unit Kerja / Divisi

Tabel 3.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja / Divisi

Unit Kerja / Divisi	Jumlah	%
Sortasi	286	100
Jumlah	286	100

Sumber: Data Diolah, Kuesioner (2017)

Berdasarkan **tabel 3.3** di atas menunjukkan bahwa semua responden sortasi yaitu sebesar 100% atau berjumlah 286 orang.

4. Tingkat Pendidikan

Tabel 3.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SD / Sederajat	286	100
Jumlah	286	100

Sumber: Data Diolah, Kuesioner (2017)

Berdasarkan **tabel 3.4** di atas menunjukkan tingkat pendidikan responden semua sebesar 100% atau 286 orang SD / Sederajat.

5. Jenis Kelamin

Tabel 3.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	12	4%
Perempuan	274	96%
Jumlah	286	100

Sumber: Data Diolah, Kuesioner (2017)

Berdasarkan **tabel 3.5** menunjukkan bahwa frekuensi paling besar terletak pada responden perempuan yaitu 274 karyawan (96%).

Deskripsi Variabel

6. Pelatihan

Tabel 3.6

Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Pelatihan (X_1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1.	0	0	0	0	141	49	134	47	11	4	286	100

P2.	0	0	0	0	142	50	132	46	12	4	286	100
P3.	0	0	0	0	156	55	109	38	21	7	286	100
P4.	0	0	0	0	160	56	103	36	23	8	286	100
P5.	0	0	0	0	147	51	122	44	17	5	286	100
P6.	0	0	0	0	164	58	107	37	15	5	286	100
P7.	0	0	0	0	157	55	113	40	16	6	286	100
P8.	0	0	0	0	135	48	134	47	17	5	286	100
P9.	0	0	0	0	146	51	124	43	16	6	286	100
P10.	0	0	0	0	151	53	118	42	17	5	286	100
P11.	0	0	0	0	149	52	124	44	13	4	286	100
P12.	0	0	0	0	170	60	104	36	12	4	286	100
P13.	0	0	0	0	155	54	120	42	11	4	286	100
P14.	0	0	0	0	160	56	114	40	12	4	286	100
P15.	0	0	0	0	158	56	111	39	17	5	286	100
P16.	0	0	0	0	158	55	113	40	15	5	286	100
P17.	0	0	0	0	149	52	125	44	12	4	286	100
P18.	0	0	0	0	131	47	151	52	4	1	286	100

Sumber: Data diolah, Kuesioner (2017)

Dari tabel 3.6 di atas dapat diketahui bahwa responden skor tertinggi sangat setuju sebesar 23 (8%) responden, skor tertinggi responden setuju sebesar 151 (52%) responden, sedangkan skor tertinggi responden netral sebesar 170 (60%) responden.

6. Pengalaman Kerja

Tabel 3.7
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1.	0	0	0	0	42	14	132	46	112	40	286	100
P2.	0	0	0	0	69	24	148	51	69	25	286	100
P3.	0	0	0	0	63	22	128	45	95	33	286	100
P4.	0	0	0	0	102	36	132	46	52	18	286	100
P5.	0	0	0	0	87	30	160	56	39	14	286	100
P6.	0	0	0	0	117	41	116	41	53	18	286	100
P7.	0	0	0	0	99	35	147	51	40	14	286	100
P8.	0	0	0	0	112	39	124	44	50	17	286	100
P9.	0	0	0	0	121	42	118	42	47	16	286	100

Sumber: Data diolah, Kuesioner (2017)

Dari tabel 3.7 di atas dapat diketahui bahwa responden skor tertinggi sangat setuju sebesar 112 (40%) responden, responden skor tertinggi setuju sebesar 160 (56%) responden, sedangkan responden skor tertinggi netral sebesar 121 (42%) responden.

7. Jenis Kelamin

Tabel 3.8
Distribusi Jawaban Responden
Variabel Jenis Kelamin (X_3) terhadap Produktivitas (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1.	0	0	0	0	14	4	118	41	154	55	286	100
P2.	0	0	0	0	19	6	119	41	148	53	286	100

P3.	0	0	0	0	13	4	131	45	142	51	286	100
P4.	0	0	0	0	18	6	113	39	155	55	286	100
P5.	0	0	0	0	12	4	115	40	159	56	286	100
P6.	0	0	0	0	23	8	134	46	129	46	286	100
P7.	0	0	0	0	6	2	121	42	159	56	286	100
P8.	0	0	0	0	16	5	125	43	145	52	286	100
P9.	0	0	0	0	3	1	124	43	159	56	286	100
P10.	0	0	0	0	21	7	129	45	136	48	286	100
P11.	0	0	0	0	15	5	128	44	143	51	286	100
P12.	0	0	0	0	2	1	140	48	143	51	286	100
P13.	0	0	0	0	22	7	134	46	130	47	286	100
P14.	0	0	0	0	12	4	143	50	131	46	286	100
P15.	0	0	0	0	8	2	128	44	150	54	286	100
P16.	0	0	0	0	19	6	134	46	133	48	286	100
P17.	0	0	0	0	8	2	135	47	143	51	286	100
P18.	0	0	0	0	6	2	126	44	154	54	286	100

Sumber: Data diolah, Kuesioner (2017)

Dari tabel 3.8 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 286 orang, dimana jumlah responden masing-masing berjumlah 274 (perempuan) dan 12 (laki-laki), yang berada pada kategori skor tertinggi produktivitas sangat setuju sebesar 159 (56%) responden, skor tertinggi produktivitas setuju sebesar 143 (50%) responden, sedangkan skor tertinggi produktivitas netral sebesar 23 (8%) responden.

8. Produktivitas Kerja

Tabel 3.9
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Produktivitas (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1.	0	0	0	0	14	4	118	42	154	54	286	100
P2.	0	0	0	0	19	7	119	41	148	52	286	100
P3.	0	0	0	0	12	5	130	45	144	50	286	100
P4.	0	0	0	0	18	6	112	40	156	54	286	100
P5.	0	0	0	0	12	5	115	40	159	55	286	100
P6.	0	0	0	0	24	8	134	47	128	45	286	100
P7.	0	0	0	0	5	1	121	43	160	56	286	100
P8.	0	0	0	0	15	5	124	44	147	51	286	100
P9.	0	0	0	0	3	1	124	44	159	55	286	100
P10.	0	0	0	0	21	7	129	45	136	48	286	100
P11.	0	0	0	0	15	5	129	45	142	50	286	100
P12.	0	0	0	0	3	1	140	49	143	50	286	100
P13.	0	0	0	0	22	7	136	48	128	45	286	100
P14.	0	0	0	0	13	4	143	50	130	46	286	100
P15.	0	0	0	0	8	2	128	45	150	53	286	100
P16.	0	0	0	0	19	7	134	47	133	46	286	100
P17.	0	0	0	0	8	2	135	48	143	50	286	100
P18.	0	0	0	0	7	2	127	45	152	53	286	100

Sumber: Data diolah, Kuesioner (2017)

Dari tabel 3.9 di atas dapat diketahui bahwa responden skor tertinggi sangat setuju sebesar 160 (56%) responden, skor tertinggi responden setuju sebesar 143 (50%) responden, sedangkan responden skor tertinggi netral sebesar 24 (8%) responden.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

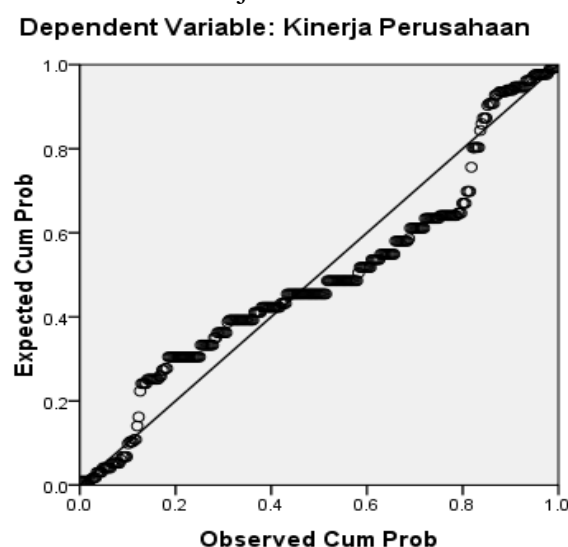
a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linier memiliki data berdistribusi normal atau tidak. Jika tidak maka dapat disimpulkan statistik tidak valid. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot*, yaitu jika titik-titik *plot* berada disekitar garis diagonal data tidak melebar dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.⁶⁸

Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu:

Gambar 3.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

⁶⁸ Hengky, *Analisis Multivariate*, 56.

Dengan melihat tampilan pada grafik normal *plot* terlihat titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan grafik normal *plot*, pengujian normalitas didukung dengan analisis statistik menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorof-smirnov* (K-S). Uji K-S ini dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut :

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Berikut ini adalah hasil dari uji statistik non-parametrik K-S, yaitu :

Tabel 3.10
Kolomogorof Smirnov
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		286
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.92696944
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.834
Asymp. Sig. (2-tailed)		.490

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		286
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.92696944
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.834
Asymp. Sig. (2-tailed)		.490

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Besarnya nilai *Kolmogorof-Smirnov* adalah 0,834 dan taraf signifikan pada $0,2 > \alpha$ (nilai alpha adalah 5%). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 : data residual berdistribusi normal diterima.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai *tolerance* atau lawannya
- 2) *Variance inflation factor* (VIF)

Kedua ukuran di atas menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10. Apabila terdapat variabel bebas yang dimiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam mode regresi.

Kriteria pengujian multikolinieritas diukur berdasarkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hasil pengujian multikolinieritas dengan SPSS versi 16.0 yaitu:

Tabel 3.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.938	1.066
	Pengalaman	.976	1.025
	Kelamin	.943	1.060

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Dari data tabel di atas diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen (pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin) yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

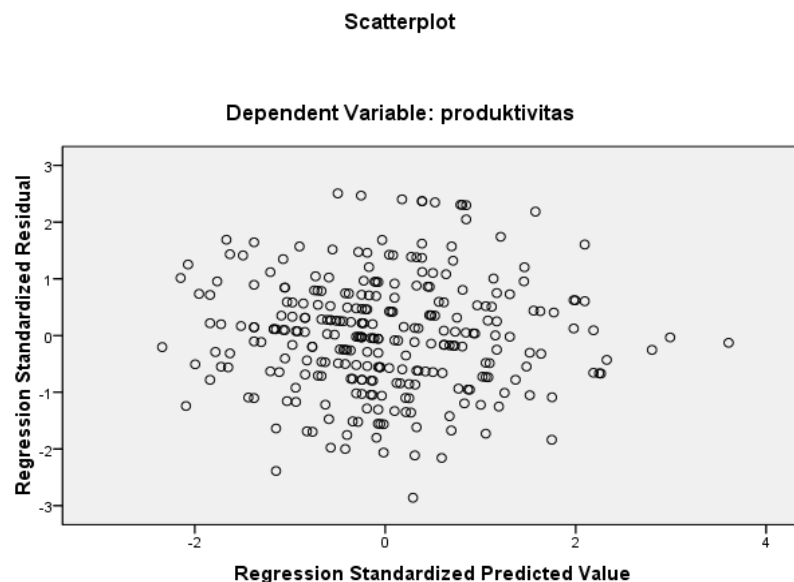
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah *variance* dari data residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda adalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas adalah menggunakan *grafik scatterplot*, jika:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak berpola⁶⁹.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 16.0, yaitu :

⁶⁹ V. Wiratma Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 186-187.

Gambar 3.3
(Grafik Scatterplot)



Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Dari grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 (nol). Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik *scatterplot* dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model penelitian ini, sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen produktivitas kerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin.

2. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui data pada variabel seperti *mean*, standar deviasi, jumlah. Berikut adalah hasil

dari pengujian statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu:

Tabel 3.12
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Pelatihan	58.58	5.100	286
Pengalaman	34.38	4.740	286
Jenis kelamin	12.99	1.665	286
Produktivitas	80.27	4.032	286

Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Dari hasil pengujian data di atas diperoleh *mean* untuk variabel pelatihan sebesar 58,58, pengalaman kerja sebesar 34,38, dan jenis kelamin sebesar 12,99 dan produktivitas kerja sebesar 80,27. Sedangkan nilai hasil untuk standar deviasi dari variabel pelatihan sebesar 5,100, pengalaman kerja sebesar 4,740, dan jenis kelamin sebesar 1,665 dan produktivitas kerja sebesar 4,032.

3. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, $286 - 4 = 282$ dengan α (alpha) 5% (0,05) di dapat $r_{\text{tabel}} = 0,116$. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka butir soal pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas menggunakan bantuan *SPSS versi 16 for windows*. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.13
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Alpha (α)	r tabel	r hitung	Keterangan
1.	Pelatihan (X ₁)	P1	0,05	0,116	0,441	Valid
		P2	0,05	0,116	0,472	Valid
		P3	0,05	0,116	0,493	Valid
		P4	0,05	0,116	0,508	Valid
		P5	0,05	0,116	0,388	Valid
		P6	0,05	0,116	0,378	Valid
		P7	0,05	0,116	0,388	Valid
		P8	0,05	0,116	0,409	Valid
		P9	0,05	0,116	0,242	Valid
		P10	0,05	0,116	0,403	Valid
		P11	0,05	0,116	0,386	Valid
		P12	0,05	0,116	0,258	Valid
		P13	0,05	0,116	0,237	Valid
		P14	0,05	0,116	0,407	Valid
		P15	0,05	0,116	0,429	Valid
		P16	0,05	0,116	0,472	Valid
		P17	0,05	0,116	0,407	Valid
		P18	0,05	0,116	0,401	Valid
2.	Pengalaman Kerja (X ₂)	P19	0,05	0,116	0,683	Valid
		P20	0,05	0,116	0,549	Valid
		P21	0,05	0,116	0,613	Valid
		P22	0,05	0,116	0,572	Valid
		P23	0,05	0,116	0,588	Valid
		P24	0,05	0,116	0,675	Valid
		P25	0,05	0,116	0,787	Valid
		P26	0,05	0,116	0,718	Valid
		P27	0,05	0,116	0,663	Valid
3.	Jenis Kelamin (X ₃)	-	-	-	-	-
4.	Produktivitas (Y)	P28	0,05	0,116	0,515	Valid
		P29	0,05	0,116	0,369	Valid
		P30	0,05	0,116	0,378	Valid
		P31	0,05	0,116	0,340	Valid
		P32	0,05	0,116	0,383	Valid
		P33	0,05	0,116	0,470	Valid
		P34	0,05	0,116	0,429	Valid

	P35	0,05	0,116	0,442	Valid
	P36	0,05	0,116	0,292	Valid
	P37	0,05	0,116	0,409	Valid
	P38	0,05	0,116	0,474	Valid
	P39	0,05	0,116	0,268	Valid
	P40	0,05	0,116	0,384	Valid
	P41	0,05	0,116	0,274	Valid
	P42	0,05	0,116	0,370	Valid
	P43	0,05	0,116	0,468	Valid
	P44	0,05	0,116	0,373	Valid
	P45	0,05	0,116	0,234	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan semua item penelitian dikatakan valid karena nilai $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$. Kecuali jenis kelamin yang merupakan variabel kualitatif bukan kuantitatif.

4. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas menggunakan bantuan *SPSS versi 16 for windows*. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.14

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi	Keterangan
1.	Pelatihan	0,683	0,60	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja	0,830	0,60	Reliabel
3.	Jenis Kelamin	-	-	-
4.	Produktivitas	0,659	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 kecuali variabel jenis kelamin yang tidak reliabel, karena jenis kelamin adalah variabel kualitatif yang bukan kuantitatif, dan oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel tersebut di atas adalah reliabel kecuali jenis kelamin.

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi tersebut ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel berikut:

Tabel 3.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.290	1.793

a. Predictors: (Constant), VAR00002, Pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Berdasarkan uji koefisien determinasi tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,290. Hal ini berarti pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin sebesar 29%. Sedangkan sisanya

sebesar 71% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Deteksi Signifikansi secara Simultan (Uji F)

Analisis Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji F dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu:

Tabel 3.16
Hasil Analisis Uji F (simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	74.434	2	38.218	11.590	.000 ^a
Residual	160.587	283	3.216		
Total	235.020	285			

a. Predictors: (Constant), VAR00002, Pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik sebesar 11,590, dimana untuk mencari F tabel yaitu menggunakan rumus $FINV(0,05;df1;df2) = (FINV(0,05;3;282) = 2,636$ dengan $\alpha = 5\%$, $df1$ (*degree or freedom*) $4 - 1 = 3$, $df2$ (*degree of freedom*) $286 - 4 = 282$, dimana 4 adalah jumlah variabel independen dan dependen.

Maka untuk $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,590 > 2,636$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak, jadi secara simultan ada pengaruh antara

pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Deteksi Signifikansi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu:

Tabel 3.17
Hasil Analisis Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56.301	7.719		7.294	.000
Pelatihan	.156	.075	.223	2.077	.042
Pengalaman Kerja	.518	.193	.294	2.675	.009
Jenis Kelamin	1.057	1.216	.266	2.042	.017

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Berdasarkan uji t di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dari tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 2,077, untuk menghitung t tabel yaitu TINV (0,05;df) dimana $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan $df (n - k) = (\text{jumlah data} - \text{jumlah variabel}) 286 - 4 = 282$. Sehingga, TINV (0,05;282) = 1,968. Karena t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} 2,077 > t_{\text{tabel}} 1,968$), maka H_0 ditolak sehingga ada

pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Dari tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 2,675, untuk menghitung t tabel yaitu $TINV(0,05;df)$ dimana $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan $df(n - k) = (\text{jumlah data} - \text{jumlah variabel}) 286 - 4 = 282$. Sehingga, $TINV(0,05;282) = 1,968$. Karena t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} 2,675 > t_{\text{tabel}} 1,968$), maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Dari tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel jenis kelamin sebesar 2,442, untuk menghitung t tabel yaitu $TINV(0,05;df)$ dimana $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan $df(n - k) = (\text{jumlah data} - \text{jumlah variabel}) 286 - 4 = 282$. Sehingga, $TINV(0,05;282) = 1,968$. Karena t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} 2,042 > t_{\text{tabel}} 1,968$), maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh antara jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan.

6. Regresi Berganda

Dalam regresi berganda, terdapat satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas).

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linier berganda antara Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Jenis Kelamin (X_3) terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menggunakan bantuan SPSS versi 16.0

Tabel 3.18
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56.301	7.719		7.294	.000
Pelatihan	.156	.075	.223	2.077	.042
Pengalaman Kerja	.518	.193	.294	2.675	.009
Jenis Kelamin	1.057	1.216	.266	2.042	.017

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 16.0 (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai estimasi regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows*, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 56,301 + 0,156 X_1 + 0,518 X_2 + 1,057 X_3 + \epsilon$$

Di mana :

Y = Variabel Produktivitas Kerja

X₁ = Variabel Pelatihan

X₂ = Variabel Pengalaman Kerja

X₃ = Variabel Jenis Kelamin

ε = error

Hasil dari persamaan regresi berganda di atas dapat memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 56,301 menyatakan bahwa jika pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin (konstan), maka jumlah produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 56,301 (berpengaruh positif).
- b. Nilai β_1 sebesar 0,156 menyatakan bahwa jika pelatihan mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,156 (berpengaruh positif) dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- c. Nilai β_2 sebesar 0,518 menyatakan bahwa jika pengalaman kerja mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,518 (berpengaruh positif) dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- d. Nilai β_3 sebesar 1,057 menyatakan bahwa jika jenis kelamin mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 1,057 (berpengaruh positif) dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

D. Pembahasan

1. Analisis dan Interpretasi secara Parsial (Uji t)

a. Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 3.18 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan (0,042) dengan taraf signifikansi

5% terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung 2,077. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa adanya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t hitung pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 2,077 menunjukkan perubahan 1% produktivitas kerja karyawan yang ada akan mengakibatkan perubahan produktivitas kerja karyawan sebesar 2,1% apabila faktor-faktor lainnya konstan.

b. Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 3.18 menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,009) dengan taraf signifikansi 5% terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung 2,675. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa adanya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t hitung pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 2,675 menunjukkan perubahan 1% produktivitas kerja karyawan yang ada akan mengakibatkan perubahan produktivitas kerja karyawan sebesar 2,7% apabila faktor-faktor lainnya konstan.

c. Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 3.18 menunjukkan bahwa pengaruh jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan (0,017) terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,042 sehingga

dapat dinyatakan bahwa jika jenis kelamin karyawan dengan jumlah yang tepat maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t hitung terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 2,042 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan sebesar 2,1% apabila faktor-faktor lainnya konstan.

2. Analisis dan Interpretasi secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan dengan SPSS versi 16.0, dimana nilai signifikansi menunjukkan 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a yang berbunyi bahwa ada pengaruh secara simultan antara pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan dinyatakan diterima.

Berdasarkan analisis dan interpretasi di atas dapat dikatakan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember diterima.

Besarnya pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 29% dari hasil uji koefisien determinasi produktivitas kerja karyawan lihat (tabel 3.13) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember. Sisanya sebesar 71% adalah

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dipenelitian ini. Nilai pengaruh tersebut sangat mencukupi hal tersebut.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu, **Rony Salinding (2011) dan Hanna Rianita Putri (2016)** yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin banyak pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial (Uji t)

- a. Berdasarkan uji t dapat dilihat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,042. Karena nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan analisis dan interpretasi di atas dapat dikatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Berdasarkan uji t dapat dilihat pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,009. Karena nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan analisis dan interpretasi di atas dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Berdasarkan uji t dapat dilihat jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan

hasil perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,017. Karena nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan analisis dan interpretasi di atas dapat dikatakan bahwa jenis kelamin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengujian secara simultan (Uji F)

Berdasarkan pengujian secara simultan (bersama-sama) yang menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan adalah lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000 dengan tingkat pengaruh sebesar 0,290 atau (29%) dilihat dari hasil koefisien determinasi pada *Adjusted R Square*. hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan, maka saran dari penulis yang dianggap perlu kepada perusahaan, yaitu:

Disarankan kepada perusahaan untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Hal ini harus didukung dengan semakin banyak jenis kelamin karyawan yang dianggap sangat berpengaruh untuk kemajuan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember

terutama pada bagian pengolah di gudang pengolah tersebut, serta pengalaman kerja sangat penting demi tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 71%, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amron. 2009. *Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta Grafindo Persada.
- Departemen Agama RI. 2010. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Bandung: Jabal.
- Felisita. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*. Skripsi: Universitas Sanata Dharma.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, Trisakti. 2002. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: UMM Press.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2006. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hungu. 2007. *Demografi Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Iryani, Dian. 2007. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Grand Orchid Hotel Surakarta*. Skripsi: Universitas Surakarta.
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki PRESS.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Machasin, Irawati. 2007. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Kalista Indogrant di Boyolali*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mahendra, Adya Dwi. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)*. Skripsi: UNDIP.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 1992. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mariyan, Yuri Indrawati. 2016. *Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nyata Grafika Media Surakarta* Skripsi: UMS.
- Meldona. 2009. *Majemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Muhson, Ali. 2015. *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta: FE UNY.
- Narbuko, Cholid. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, S. 2011. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, Hanna Rianita. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karunia Abadi di Wonosobo*. Skripsi: UNY.
- Riduwan. 2008. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rukmi, Polindira Trigoto. 2002. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.D Taru Martani Bagian Pelinting Cerutu*. Skripsi: UNY.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Skripsi: Universitas Hasanuddin.
- Sasongko. 2009. *Argumen Kesetaraan Gender*. Jakarta: Kencana.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singodimedjo. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugihartono. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Babun. Dkk. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Suherman. 2003. *Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati*. Skripsi: UNY.
- Sukardi, Dedi. 2008. *Hubungan Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Barat*. Skripsi: Universitas Semarang.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yuniarsih, Tjutju. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [Http://www.portal-statistik.com/2014/11/analisis-regresi-linier-berganda-dan.html?m=1](http://www.portal-statistik.com/2014/11/analisis-regresi-linier-berganda-dan.html?m=1).
- <https://id.m.wikipedia.org/PT.Perkebunan-Nusantara-10-Kebun-Ajong-Gayasan-Jember>.

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan - Sasaran - Pelatih - Materi - Metode - Peserta pelatihan 	1. Informan - Karyawan 2. Kepustakaan	1. Pendekatan: Kuantitatif Jenis Data: Kuantitatif deskriptif 2. Populasi: Seluruh karyawan bagian pengolah Sampel: Menggunakan rumus <i>Slovin</i> 3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data: Kuesioner (angket) berupa pertanyaan atau pernyataan dan observasi. Dengan pengukuran instrumen skala <i>Likert</i> serta teknik <i>Insidental Sampling</i> (penentuan sampel dengan cara kebetulan, siapa yang ditemui maka berpeluang menjadi sampel) 4. Analisis Data: Uji Asumsi Klasik, Statistik Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji hipotesis	1. Adakah pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember? 2. Adakah pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember? 3. Seberapa besar pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolah di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember?
	Pengalaman Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Lama waktu / masa kerja - Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki - Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 			
	Jenis Kelamin	<ul style="list-style-type: none"> - Perempuan - Laki-laki 			
Produktivitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Meningkatkan output - Semangat kerja - Pengembangan diri - Mutu - Efisiensi 				

**Daftar Nama dan Jenis Kelamin Karyawan Bagian Pengolah
PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember**

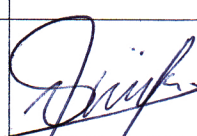
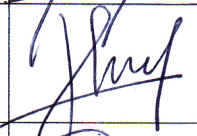
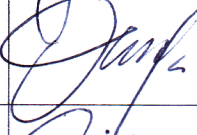
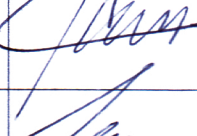
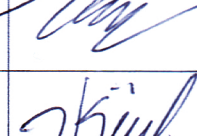
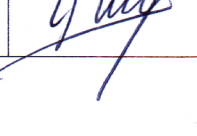
No.	Nama	Jenis Kelamin	No.	Nama	Jenis Kelamin	No.	Nama	Jenis Kelamin	No.	Nama	Jenis Kelamin	No.	Nama	Jenis Kelamin
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.	Buyani	P	17.	Suliha	P	33.	Suwarni	P	49.	Eko	L	65.	Siti	P
2.	Maryati	P	18.	Paena	P	34.	Busia	P	50.	Joko	L	66.	Nursiya	P
3.	Gima	P	19.	Maisaroh	P	35.	Mistani	P	51.	Hamida	P	67.	Evi	P
4.	Kholik	L	20.	Sumiati	P	36.	Maryani	P	52.	Maryani	P	68.	Susi	P
5.	Endang	P	21.	Yusro	P	37.	Masini	P	53.	Poniyem	P	69.	Rofi	P
6.	Hotima	P	22.	Satemi	P	38.	Musyati	P	54.	Anik	P	70.	Sa'adah	P
7.	Holifah	P	23.	Supriyadi	L	39.	Mustika	P	55.	Yuyun	P	71.	Rofah	P
8.	Tumyati	P	24.	Agus	L	40.	Mudmainah	P	56.	Siti	P	72.	Afriya	P
9.	Halima	P	25.	Argo	L	41.	Soleha	P	57.	Nurul	P	73.	Mardia	P
10.	Tosiya	P	26.	Maria	P	42.	Supina	P	58.	Sahrima	P	74.	Sulastri	P
11.	Siti Maim	P	27.	Maryam	P	43.	Jumiati	P	59.	Marsutik	P	75.	Begima	P
12.	Sri Hartatik	P	28.	Suwartini	P	44.	Siti Nuril	P	60.	Sulima	P	76.	Suswati	P
13.	Baseman	L	29.	Yuliati	P	45.	Artia	P	61.	Buati	P	77.	Sriyati	P
14.	Pendik	L	30.	Mariya	P	46.	Masiti	P	62.	Lukman	L	78.	Inayah	P
15.	Boimen	L	31.	Nima	P	47.	Halima	P	63.	Suherman	L	79.	Sulastri	P
16.	Solihati	P	32.	Buami	P	48.	Sutia	P	64.	Rio	L	80.	Rumi	P

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
81.	Riya	P	102.	Misnati	P	123.	Farida	P	144.	Homdiyah	P	165.	Alfiah	P
82.	Rusmiyati	P	103.	Rofaiya	P	124.	Ratna	P	145.	Istiqoma	P	166.	Nur	P
83.	Nurlaili	P	104.	Nasifatul	P	125.	Fitriyanti	P	146.	Lailiyah	P	167.	Marya	P
84.	Asiah	P	105.	Hasanah	P	126.	Ernawati	P	147.	Hotija	P	168.	Titin	P
85.	Maimunah	P	106.	Supiati	P	127.	Husnul	P	148.	Umdiyah	P	169.	Soleha	P
86.	Irma	P	107.	B. Hadi	P	128.	Lasmiati	P	149.	Farida	P	170.	Tatik	P
87.	Lutfitriani	P	108.	Romyani	P	129.	Yayuk	P	150.	Yayuk	P	171.	Indri	P
88.	Mistina	P	109.	Suriya	P	130.	Sri Wahyuni	P	151.	Apriliya	P	172.	Halima	P
89.	Erna	P	110.	Mistinah	P	131.	Mariyam	P	152.	Fajril Laili	P	173.	Sami	P
90.	Rusyati	P	111.	Ana	P	132.	Tatik	P	153.	Poni'ah	P	174.	Erni	P
91.	Nafifah	P	112.	Wahyuni	P	133.	Siti Kholifah	P	154.	Astutik	P	175.	Supiya	P
92.	Sari'ah	P	113.	Tia	P	134.	Atmina	P	155.	Maryami	P	176.	Nindi	P
93.	Hotimah	P	114.	Ruda'iyah	P	135.	Niwati	P	156.	Sutami	P	177.	Rohma	P
94.	Sirmani	P	115.	Endang	P	136.	Turyati	P	157.	Hamimah	P	178.	Miyah	P
95.	Senira B.	P	116.	Hartatik	P	137.	Sumira	P	158.	Titik Susil	P	179.	Fatima	P
96.	Sumiati	P	117.	Miati	P	138.	Umi Kulsum	P	159.	Misnaya	P	180.	Umi	P
97.	Ainiyatul	P	118.	Misyati	P	139.	Nur Sari	P	160.	Sunariyah	P	181.	Rohma	P
98.	Fitriya	P	119.	Maimunah	P	140.	Asyati	P	161.	Supa	P	182.	Mu'ana	P
99.	Buati	P	120.	Ludfiyah	P	141.	Nining	P	162.	Hosna	P	183.	Lilik	P
100.	Ida	P	121.	Ida Rukmana	P	142.	Lidyawati	P	163.	Supami	P	184.	Handi	P
101.	Sumiyati	P	122.	Sutini	P	143.	Senima	P	164.	Satuni	P	185.	Sriwati	P

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
186.	Sulastri	P	207.	Wahdaniyah	P	228.	Devi Buniyam	P	249.	Anis	P	270.	Surip	P
187.	Musrifah	P	208.	Suyati	P	229.	Juma'ani	P	250.	Buani	P	271.	Wiwik	P
188.	Puji Yuni	P	209.	Eka Wulandari	P	230.	Seniwi	P	251.	Suti'a	P	272.	Linda	P
189.	Halima	P	210.	Haryati	P	231	Kuswati	P	252.	Novita	P	273.	Sariyah	P
190.	Arsati	p	211.	Siti Aisyah	p	232	Winda Yani	p	253.	Sutri	p	274.	Nura	p
191.	Rohemah	P	212.	Sumiati	P	233	Riwati	P	254.	Sumiyani	P	275.	Saena	P
192.	Homsiyatun	P	213.	Sri Endah	P	234	Husnul	P	255.	Suhriyah	P	276.	Asmi	P
193.	Hoszaimah	P	214.	Maina	P	235	Nining	P	256.	Siti Fatimah	P	277.	Tima	P
194.	Paini	P	215.	Khusnanik	P	236	Sami	P	257.	Isti'anah	P	278.	Nuraeni	P
195.	Nur Ayu	p	216.	Pinasia	p	237	Poniah	p	258.	Suriyama	p	279.	Suyati	p
196.	Sulasmi	P	217.	Siti Rohmani	P	238	Sami	P	259.	Nanik	P	280.	Sumarti	P
197.	Nur	P	218.	Maryam	P	239	Siti Fatimah	P	260.	Widyawati	P	281.	Wiwik	P
198.	Salama	P	219.	Mariyam	P	240	Siti Zaenab	P	261.	Hamidah	P	282.	Sakdiye	P
199.	Khoufah	P	220.	Ernisari	P	241	Misyama	P	262.	Sutartik	P	283.	Tutik	P
200.	Maimunah	p	221.	Sarifah	p	242	Rofiatul	p	263.	Ipuk	p	284.	Karwati	p
201.	Missini	P	222.	Eva Dwi	P	243	Munawaroh	P	264.	Eli	P	285.	Nima	P
202.	Hartik	P	223.	Sari	P	244	Suwati	P	265.	Fitriyah	P	286.	Sri	P
203.	Musrifa	P	224.	Astutik	P	245	Maryati	P	266.	Rofiqoh	P			
204.	Ponila	P	225.	Murni	P	246	Mani	P	267.	Kholifah	P			
205.	Yarmina	p	226.	Lip	p	247	Mistani	p	268.	Waginten	p			
206.	Holifah	P	227.	Siti	P	248	Farida	P	269.	Sumirah	P			

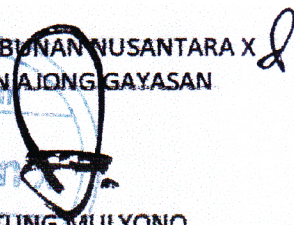
Sumber: Data yang diolah (2017)

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	Hari/Tanggal	Jenis Penelitian	Ttd
1	Kamis, 07 September 2017	Memberikan surat izin penelitian	
2	Jum'at, 08 September 2017	Acc surat izin penelitian	
3	Senin, 11 September 2017	Penerimaan Acc surat izin penelitian	
4	Senin, 08 Januari 2018	Penyebaran angket penelitian	
5	Senin, 15 Januari 2018	Pengambilan angket	
6	Kamis, 25 Januari 2018	Minta surat keterangan selesai penelitian	

Jember, 25 Januari 2018

PT PERKEBUNAN NUSANTARA X
KEBUNJAONG GAYASAN



UNTUNG MULYONO
General Manager

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong
Gayasan

Di –

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Saya adalah mahasiswi program strata satu (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Jurusan Ekonomi Islam, Program Studi Ekonomi Syari'ah, yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), dengan ini saya:

Nama : Fadhilatus Sa'diyah

NIM : 083134015

No. Hp : 082 298 945 968

Untuk penyusunan skripsi ini, saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/I berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Adapun judul penelitian yang saya ajukan adalah "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember".

Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan di luar riset, sehingga akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

1. Responden diharapkan membaca setiap pernyataan secara teliti dan menjawab dengan lengkap, karena apabila terdapat salah satu nomor yang tidak terisi maka butir pernyataan dianggap tidak berlaku.
2. Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan anda yang penting memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

Demikian permohonan saya buat, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan kuesioer penelitian di bawah ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Hormat saya,

Fadhilatus Sa'diyah
NIM. 083134015

PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab bacalah pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Beri tanda *checklist* (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I pilih dan setiap pertanyaan hanya diperkenankan memilih satu jawaban saja. Semua jawaban diharapkan tidak ada yang dikosongkan, karena jawaban tersebut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Alternatif jawaban:

- a. SS = Sangat Setuju
- b. S = Setuju
- c. N = Netral
- d. TS = Tidak Setuju
- e. STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : laki-laki
 perempuan
4. Jabatan / Pekerjaan :
5. Pendidikan terakhir :

IAIN JEMBER

PERNYATAAN

1. Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak diawasi atasan					
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
4.	Saya selalu memaksimalkan hasil pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya mempunyai target kerja yang harus dicapai					
6.	Jumlah dan hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
7.	Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan di luar jam kerja apabila dibutuhkan					
8.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya					
9.	Saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan sungguh-sungguh					
10.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Jika tidak tahu cara mengerjakan pekerjaan, saya akan selalu bertanya sampai bisa					
12.	Saya selalu berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan					
13.	Saya mampu memenuhi standar mutu kerja di perusahaan dengan baik					
14.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
15.	Saya merasa puas dengan kualitas mutu kerja saya					

	yang baik dan sesuai dengan standar					
16.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan					
17.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu					
18.	Saya selalu hadir tepat waktu					

2. Pelatihan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Tujuan pelatihan pengolahan tembakau sangat penting untuk membantu saya lebih mudah menyelesaikan pekerjaan					
2.	Tujuan pelatihan pengolahan tembakau sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan dengan memaksimalkan sumber daya manusia					
3.	Tujuan pelatihan pengolahan tembakau yang baik akan membawa manfaat dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang diberikan oleh atasan					
4.	Sasaran pelatihan pengolahan tembakau yang sesuai menghasilkan pencapaian tujuan utama					
5.	Sasaran pelatihan pengolahan tembakau yang tepat memudahkan saya dan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Sasaran pelatihan pengolahan tembakau efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan bersama					
7.	Pelatih mampu memotivasi saya untuk giat belajar dalam pelatihan khususnya pada pengolahan tembakau					
8.	Pelatih sangat membantu untuk memahami isi pelatihan pengolahan tembakau dengan cara komunikasi yang baik					
9.	Pelatih bekerja secara profesional dalam memberikan suatu pelatihan					

10.	Seluruh isi materi pelatihan, relevan dan sejalan dengan kebutuhan awal pelatihan pengolahan tembakau					
11.	Jumlah materi pelatihan pengolahan tembakau yang ada, dapat membantu memahami semua kualifikasi pekerjaan					
12.	Materi pelatihan pengolahan tembakau banyak digunakan dan diterapkan dalam praktek pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
13.	Metode yang digunakan dalam pelatihan memudahkan karyawan dalam memahami materi					
14.	Metode-metode yang digunakan, sudah tepat dan membantu saya memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan pengolahan tembakau					
15.	Metode pelatihan pengolahan tembakau yang dijalankan telah membuat pekerjaan saya menjadi efektif dan efisien					
16.	Peserta pelatihan pengolahan tembakau menguasai isi, metode dan keterampilan yang baik dalam pelatihan					
17.	Peserta pelatihan pengolahan tembakau diwajibkan mengikuti pelatihan meskipun tidak diawasi oleh atasan					
18.	Peserta pelatihan pengolahan tembakau bersedia bila diberi tambahan pelatihan di luar jam kerja apabila sangat dibutuhkan					

3. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	
1.	Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama kurang dari satu tahun					
2.	Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama lebih			ST		

	dari satu tahun			S		
3.	Bekerja di perusahaan terkait merupakan pengalaman pertama saya bekerja					
4.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam mengurangi kesalahan saat bekerja					
5.	Keterampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain					
6.	Dengan keterampilan saya dapat berinisiatif dan berinovatif dalam bekerja					
7.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan					
8.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik					
9.	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada saya					



HASIL DATA RESPONDEN

PELATIHAN (X1)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total (X1)
1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	64
2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	64
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	67
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	69
5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	60
6	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	62
7	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	64
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	69
9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	64
10	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	64
11	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	61
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	72
13	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	63
14	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
15	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	65
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	68
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	68
18	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	3	69
19	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	64
20	3	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	63
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	63
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	59
23	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	66

24	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	68
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	65
27	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	66
28	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	65
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	65
30	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	65
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	70
32	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	66
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	69
34	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	67
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	64
39	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	66
40	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	62
41	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	67
42	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	69
44	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	65
45	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	63
46	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	68
47	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	65
48	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	67
49	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	67
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	68
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	69
52	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	65
53	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	60

54	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	62
55	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	64
56	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	59
57	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	67
58	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
59	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	71
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	68
61	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66
62	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	63
63	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	59
64	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
65	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	68
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	66
67	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	68
68	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	66
69	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	71
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	59
71	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
72	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69
73	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	69
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	57
75	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	69
79	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	64
80	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	65
81	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	64
82	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	65
83	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	69

84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	67
85	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	64
86	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	65
87	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	63
88	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	70
89	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	60
90	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	63
91	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	61
92	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	63
93	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	60
94	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	69
95	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	60
96	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	60
97	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	66
98	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	62
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	66
100	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
101	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	57
102	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	64
103	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
104	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	59
105	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	65
106	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	59
107	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	61
108	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	63
109	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
110	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	65
111	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	64
112	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	70
113	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	61

204	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	58
205	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	64
206	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	60
207	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	60
208	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	58
209	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
210	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	62
211	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	60
212	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	69
213	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	59
214	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	61
215	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	63
216	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	65
217	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	65
218	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	67
219	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	61
220	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	64
221	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	64
222	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	59
223	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	61
224	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	65
225	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	62
226	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	61
227	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	74
228	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	61
229	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	62
230	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	60
231	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	57
232	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	67
233	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	58

234	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	62
235	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	62
236	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	61
237	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	69
238	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
239	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	60
240	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	66
241	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	61
242	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	68
243	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	58
244	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	67
245	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	58
246	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	69
247	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	58
248	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	58
249	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	66
250	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	59
251	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	59
252	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	63
253	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	61
254	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	64
255	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	58
256	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	67
257	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	61
258	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	61
259	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	63
260	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	60
261	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	66
262	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	59
263	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	65

264	3	3	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	65
265	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	4	65
266	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	60
267	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	60
268	3	3	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	65
269	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	60
270	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	57
271	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	59
272	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	63
273	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	56
274	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	65
275	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	60
276	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	63
277	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	64
278	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	62
279	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
280	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	62
281	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	70
282	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	68
283	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	70
284	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
285	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	65
286	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	64

Sumber: Data diolah (2017)



PENGALAMAN KERJA (X2)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total (X2)
1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31
6	3	5	4	4	3	4	3	4	3	33
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
8	4	5	4	3	3	3	3	4	3	32
9	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
10	5	4	3	3	3	3	3	4	3	31
11	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
12	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
13	5	4	5	5	3	3	3	3	3	34
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
15	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
17	5	4	5	5	4	5	3	3	3	37
18	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
19	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
20	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
22	5	4	5	4	5	3	5	3	4	38
23	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
24	4	5	5	3	3	4	3	4	4	35
25	5	5	5	5	3	4	4	5	5	41
26	5	4	4	4	5	3	4	3	4	36

27	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36
28	4	4	5	4	4	5	4	3	4	37
29	5	5	5	4	4	3	3	4	3	36
30	4	4	4	3	5	3	4	3	5	35
31	4	5	3	3	5	4	4	4	4	36
32	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29
33	3	5	3	5	4	3	4	4	3	34
34	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
36	5	4	3	5	5	4	4	4	5	39
37	5	5	4	3	4	4	5	5	4	39
38	4	4	4	4	3	5	4	5	3	36
39	5	4	5	3	4	4	4	4	5	38
40	5	4	5	5	3	4	4	3	4	37
41	4	5	4	3	4	5	4	4	4	37
42	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
43	5	4	5	4	3	5	4	5	4	39
44	4	3	5	4	3	4	4	4	4	35
45	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
46	5	4	4	4	4	5	4	4	3	37
47	5	4	5	4	4	3	5	5	5	40
48	5	4	4	3	4	4	4	4	3	35
49	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
50	3	4	3	4	4	3	4	4	3	32
51	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
52	4	4	3	3	4	3	3	3	5	32
53	4	4	5	3	3	3	4	5	3	34
54	4	5	3	3	4	4	4	3	3	33
55	4	3	5	4	3	3	3	5	4	34
56	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32

57	4	3	5	4	3	3	3	4	3	32
58	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31
59	5	4	3	4	4	4	3	3	4	34
60	4	3	5	3	3	3	3	3	3	30
61	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36
62	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
63	3	4	5	3	4	3	4	3	3	32
64	3	3	5	3	4	3	3	3	4	31
65	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
72	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
73	3	3	4	3	4	3	3	3	4	30
74	4	5	3	3	4	4	4	3	3	33
75	4	4	4	4	4	3	5	5	5	38
76	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29
77	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
78	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
79	4	3	5	4	3	3	3	3	4	32
80	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
81	5	4	3	3	3	3	3	3	3	30
82	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
83	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
86	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40

117	4	5	4	3	3	3	3	4	3	32
118	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
119	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
120	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
121	5	4	5	5	3	3	3	3	3	34
122	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
123	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
124	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
125	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
126	5	4	3	3	3	3	3	4	3	31
127	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
128	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
129	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
130	5	4	5	5	5	3	5	3	4	39
131	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
132	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
133	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
134	3	5	3	5	4	3	4	4	3	34
135	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
136	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
137	5	5	4	3	4	4	5	5	4	39
138	4	4	4	4	3	5	4	5	3	36
139	5	4	5	4	3	5	4	5	4	39
140	4	3	5	4	3	4	4	4	4	35
141	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
142	4	5	4	3	4	3	4	4	4	35
143	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
144	5	4	5	4	4	3	5	5	5	40
145	5	4	4	3	4	4	4	4	3	35
146	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33

147	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
148	4	4	3	3	4	3	3	3	5	32
149	4	5	4	3	4	3	4	4	4	35
150	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
151	5	4	5	5	3	3	3	3	3	34
152	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
153	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
154	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
156	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31
157	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30
158	3	5	4	4	3	3	3	3	3	31
159	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
161	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
162	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
163	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
164	4	5	4	3	3	3	3	4	3	32
165	5	4	4	4	5	4	4	3	4	37
166	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36
167	3	5	3	5	4	3	4	4	3	34
168	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
169	5	5	4	4	4	4	4	3	4	37
170	5	4	3	5	3	4	4	3	5	36
171	4	4	4	4	3	5	4	5	3	36
172	5	4	5	3	4	4	4	4	5	38
173	5	4	4	4	4	5	4	4	3	37
174	5	4	5	4	4	3	5	5	5	40
175	4	4	4	4	3	5	4	5	3	36
176	5	4	5	3	4	4	4	4	5	38

177	5	4	5	5	3	4	4	3	4	37
178	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
179	4	5	4	3	3	3	3	4	3	32
180	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
181	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
182	5	5	5	5	3	4	4	5	5	41
183	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29
184	5	4	5	3	5	3	5	3	4	37
185	5	5	4	3	4	4	4	3	4	36
186	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
187	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
188	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
190	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31
191	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31
192	3	5	4	4	3	4	3	4	3	33
193	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
194	5	4	5	5	3	3	3	3	3	34
195	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
196	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
197	5	4	5	3	5	3	5	3	4	37
198	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
199	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
200	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
201	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
202	5	5	4	3	4	4	4	4	4	37
203	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
204	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
205	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
206	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33

207	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
208	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
209	5	4	4	3	4	4	4	4	3	35
210	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
211	3	4	5	3	4	3	4	3	3	32
212	3	3	5	3	4	3	3	3	4	31
213	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39
214	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
215	4	5	5	3	3	4	3	4	4	35
216	5	5	5	5	3	4	4	5	5	41
217	4	5	4	3	4	3	4	4	4	35
218	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
219	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33
220	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
221	4	3	5	3	3	3	3	3	3	30
222	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36
223	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
224	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
225	4	5	4	3	3	3	3	4	3	32
226	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
227	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
228	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
229	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
230	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
231	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
232	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
233	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31
234	3	5	4	4	3	4	3	5	3	34
235	3	3	3	3	3	3	3	5	3	29
236	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31

237	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
238	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
239	5	4	5	4	4	3	5	5	5	40
240	5	4	5	3	5	3	5	3	4	37
241	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
242	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
243	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
244	3	4	5	3	4	3	3	3	3	31
245	3	3	5	3	4	3	3	3	4	31
246	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
247	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
248	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
249	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
250	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
251	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30
252	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
253	3	4	5	3	4	3	4	3	3	32
254	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
255	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
256	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
257	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
258	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
259	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
260	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
261	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
262	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31
263	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
264	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
265	5	4	5	5	4	5	3	3	3	37
266	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40

267	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29
268	3	5	3	5	4	3	4	4	3	34
269	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
270	5	5	4	3	4	4	4	4	4	37
271	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
272	5	4	5	5	4	5	3	3	3	37
273	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
274	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
275	4	4	4	4	3	5	4	5	3	36
276	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
277	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
278	5	4	4	4	4	5	4	4	3	37
279	4	5	3	3	4	4	4	4	4	35
280	5	4	3	5	3	4	4	3	5	36
281	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
282	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
283	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
284	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
285	5	4	5	5	4	5	3	3	3	37
286	5	4	4	3	4	4	4	4	3	35

Sumber: Data diolah (2017)



Daftar Jenis Kelamin Karyawan Bagian Produksi
PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember

No.	Jenis Kelamin	No.	Jenis Kelamin	No.	Jenis Kelamin	No.	Jenis Kelamin	No.	Jenis Kelamin
1	P	59	P	117	P	175	P	233	P
2	P	60	P	118	P	176	P	234	P
3	P	61	P	119	P	177	P	235	P
4	L	62	L	120	P	178	P	236	P
5	P	63	L	121	P	179	P	237	p
6	P	64	L	122	P	180	P	238	P
7	P	65	P	123	P	181	P	239	P
8	P	66	P	124	P	182	P	240	P
9	P	67	P	125	P	183	P	241	P
10	P	68	P	126	P	184	P	242	p
11	P	69	P	127	P	185	P	243	P
12	P	70	P	128	P	186	P	244	P
13	L	71	P	129	P	187	P	245	P
14	L	72	P	130	P	188	P	246	P
15	L	73	P	131	P	189	P	247	p
16	P	74	P	132	P	190	p	248	P
17	P	75	P	133	P	191	P	249	P
18	P	76	P	134	P	192	P	250	P
19	P	77	P	135	P	193	P	251	P
20	P	78	P	136	P	194	P	252	P
21	P	79	P	137	P	195	p	253	p

22	P	80	P	138	P	196	P	254	P
23	L	81	P	139	P	197	P	255	P
24	L	82	P	140	P	198	P	256	P
25	L	83	P	141	P	199	P	257	P
26	P	84	P	142	P	200	p	258	p
27	P	85	P	143	P	201	P	259	P
28	P	86	P	144	P	202	P	260	P
29	P	87	P	145	P	203	P	261	P
30	P	88	P	146	P	204	P	262	P
31	P	89	P	147	P	205	p	263	p
32	P	90	P	148	P	206	P	264	P
33	P	91	P	149	P	207	P	265	P
34	P	92	P	150	P	208	P	266	P
35	P	93	P	151	P	209	P	267	P
36	P	94	P	152	P	210	P	268	p
37	P	95	P	153	P	211	p	269	P
38	P	96	P	154	P	212	P	270	P
39	P	97	P	155	P	213	P	271	P
40	P	98	P	156	P	214	P	272	P
41	P	99	P	157	P	215	P	273	P
42	P	100	P	158	P	216	p	274	p
43	P	101	P	159	P	217	P	275	P
44	P	102	P	160	P	218	P	276	P
45	P	103	P	161	P	219	P	277	P
46	P	104	P	162	P	220	P	278	P

47	P	105	P	163	P	221	p	279	p
48	P	106	P	164	P	222	P	280	P
49	L	107	P	165	P	223	P	281	P
50	L	108	P	166	P	224	P	282	P
51	P	109	P	167	P	225	P	283	P
52	P	110	P	168	P	226	p	284	p
53	P	111	P	169	P	227	P	285	P
54	P	112	P	170	P	228	P	286	P
55	P	113	P	171	P	229	P		
56	P	114	P	172	P	230	P		
57	P	115	P	173	P	231	P		
58	P	116	P	174	P	232	p		

Sumber: Data diolah (2017)



PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total (Y)
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	82
3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	79
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	80
6	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	79
7	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	83
8	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
9	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	78
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	84
11	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	77
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	87
13	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	83
14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	82
15	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	82
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	85
19	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	80
20	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	79
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
22	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	80
23	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	85
24	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	81
25	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	82
26	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	82

57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	87
58	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	74
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
60	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3	4	4	77
61	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	76
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
64	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	84
65	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	80
66	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	77
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	85
68	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	81
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	85
70	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	81
71	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	76
72	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	83
73	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	80
74	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	85
75	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	83
76	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	77
77	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	83
78	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	79
79	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	78
80	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	86
81	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	78
82	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	79
83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	86
84	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	80
85	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	74
86	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	82

87	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	80
88	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
89	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
90	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	82
91	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	81
92	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	78
93	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	84
94	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	78
95	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	80
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
97	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	76
98	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	80
99	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	82
100	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	81
101	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	77
102	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82
103	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	76
104	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	77
105	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	84
106	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	80
107	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	75
108	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	81
109	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	84
110	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
111	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	74
112	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	84
113	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	81
114	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	84
115	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	81
116	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	80

117	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	81
118	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	80
119	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	84
120	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	77
121	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	79
122	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	82
123	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	80
124	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	80
125	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	77
126	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	83
127	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	83
128	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	82
129	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	79
130	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	77
131	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	76
132	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	81
133	4	4	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	76
134	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	86
135	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	77
136	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	80
137	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	83
138	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	81
139	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	80
140	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	78
141	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	84
142	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	79
143	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	80
144	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	80
145	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	85
146	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	83

147	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	78
148	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	81
149	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	82
150	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	74
151	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	86
152	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	77
153	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3	4	5	77
154	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	79
155	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	78
156	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	81
157	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86
158	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	78
159	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	77
160	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	82
161	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	82
162	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	76
163	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	85
164	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	77
165	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	83
166	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	83
167	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	78
168	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	78
169	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	79
170	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	82
171	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	83
172	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	81
173	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	79
174	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	84
175	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	80
176	3	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	74

177	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	86
178	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	75
179	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	84
180	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	83
181	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	80
182	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	79
183	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	82
184	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	76
185	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	77
186	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	84
187	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	83
188	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	78
189	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	4	77
190	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	80
191	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	82
192	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	82
193	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	80
194	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
195	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	3	5	73
196	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	74
197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
198	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	80
199	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	75
200	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	81
201	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	80
202	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	75
203	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	78
204	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	79
205	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	83
206	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	79

207	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	86
208	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	77
209	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	82
210	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	82
211	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	75
212	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	86
213	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	80
214	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	78
215	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	78
216	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	83
217	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	80
218	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	83
219	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	81
220	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	78
221	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	85
222	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	76
223	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	4	73
224	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	79
225	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	84
226	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	79
227	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	82
228	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	80
229	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	77
230	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	76
231	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	83
232	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	82
233	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	80
234	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	81
235	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	80
236	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	81

267	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	75
268	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	78
269	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	73	
270	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	82	
271	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	84	
272	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	76	
273	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	74	
274	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	87	
275	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	80	
276	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	75	
277	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	83	
278	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	78	
279	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	86	
280	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	5	78	
281	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	80	
282	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	81	
283	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	81	
284	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	78	
285	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	80	
286	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	73	

Sumber: Data diolah (2017)



P Pearson 5 Correlation	.158**	.165**	.267**	.483**	1	.519**	.436**	.041	-.091	-.018	-.056	-.112	-.118*	-.006	-.017	-.015	.030	.034	.388**	
Sig. (2- tailed)	.008	.005	.000	.000		.000	.000	.493	.123	.757	.348	.060	.047	.914	.776	.794	.609	.569	.000	
N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P Pearson 6 Correlation	.063	.075	.150*	.362**	.519**	1	.534**	.252**	.028	-.048	-.090	-.118*	.168**	-.022	.012	-.024	.041	.058	.378**	
Sig. (2- tailed)	.288	.207	.011	.000	.000		.000	.000	.636	.420	.127	.046	.004	.711	.836	.688	.486	.331	.000	
N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P Pearson 7 Correlation	-.017	.046	.070	.162**	.436**	.534**	1	.389**	.107	.033	-.068	.179**	-.032	.032	.077	.046	.079	.002	.388**	
Sig. (2- tailed)	.772	.434	.236	.006	.000	.000		.000	.070	.576	.255	.002	.594	.592	.193	.442	.184	.967	.000	
N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P Pearson 8 Correlation	.133*	.110	.118*	.054	.041	.252**	.389**	1	.403**	.252**	.090	-.073	-.087	.062	-.015	.067	.054	.033	.409**	
Sig. (2- tailed)	.024	.062	.045	.367	.493	.000	.000		.000	.000	.128	.221	.142	.295	.805	.257	.363	.578	.000	
N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P Pearson 9 Correlation	.042	.014	-.101	-.126*	-.091	.028	.107	.403**	1	.417**	.200**	-.025	-.065	-.099	.031	.005	.002	-.014	.242**	
Sig. (2- tailed)	.477	.816	.088	.032	.123	.636	.070	.000		.000	.001	.677	.271	.095	.596	.929	.977	.809	.000	
N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P Pearson 1 Correlation	.074	.057	.037	.035	-.018	-.048	.033	.252**	.417**	1	.487**	.103	-.045	.066	.095	.118*	.097	.141*	.403**	

0	Sig. (2-tailed)	.212	.338	.538	.561	.757	.420	.576	.000	.000		.000	.082	.448	.263	.107	.045	.102	.017	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P1	Pearson Correlation	.053	.090	.069	-.026	-.056	-.090	-.068	.090	.200**	.487**	1	.405**	.132*	.157**	.086	.054	.088	.088	.386**
	Sig. (2-tailed)	.374	.130	.244	.659	.348	.127	.255	.128	.001	.000		.000	.026	.008	.145	.363	.136	.137	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P2	Pearson Correlation	-.037	-.028	-.028	-.036	-.112	-.118*	-.179**	-.073	-.025	.103	.405**	1	.321**	.255**	.194**	.097	.022	.087	.258**
	Sig. (2-tailed)	.533	.632	.634	.546	.060	.046	.002	.221	.677	.082	.000		.000	.000	.001	.102	.715	.140	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P3	Pearson Correlation	-.039	-.017	-.039	-.021	-.118*	-.168**	-.032	-.087	-.065	-.045	.132*	.321**	1	.489**	.324**	.079	.033	-.021	.237**
	Sig. (2-tailed)	.515	.773	.515	.724	.047	.004	.594	.142	.271	.448	.026	.000		.000	.000	.181	.577	.721	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P4	Pearson Correlation	-.007	-.007	.036	.069	-.006	-.022	.032	.062	-.099	.066	.157**	.255**	.489**	1	.486**	.289**	.059	.086	.407**
	Sig. (2-tailed)	.912	.902	.549	.246	.914	.711	.592	.295	.095	.263	.008	.000	.000		.000	.000	.320	.148	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P5	Pearson Correlation	-.130*	-.129*	-.049	.040	-.017	.012	.077	-.015	.031	.095	.086	.194**	.324**	.486**	1	.562**	.323**	.219**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.027	.029	.405	.501	.776	.836	.193	.805	.596	.107	.145	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000

N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	
P1	Pearson	.050	.046	.046	.105	-.015	-.024	.046	.067	.005	.118*	.054	.097	.079	.289**	.562**	1	.478**	.408**	.472**
6	Sig. (2-tailed)	.398	.438	.433	.077	.794	.688	.442	.257	.929	.045	.363	.102	.181	.000	.000		.000	.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P7	Pearson	-.007	.028	.016	.070	.030	.041	.079	.054	.002	.097	.088	.022	.033	.059	.323**	.478**	1	.545**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.900	.642	.788	.235	.609	.486	.184	.363	.977	.102	.136	.715	.577	.320	.000	.000		.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P8	Pearson	.061	.031	.026	.147*	.034	.058	.002	.033	-.014	.141*	.088	.087	-.021	.086	.219**	.408**	.545**	1	.401**
	Sig. (2-tailed)	.303	.605	.665	.013	.569	.331	.967	.578	.809	.017	.137	.140	.721	.148	.000	.000	.000		.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
Tot	Pearson	.441**	.472**	.493**	.508**	.388**	.378**	.388**	.409**	.242**	.403**	.386**	.258**	.237**	.407**	.429**	.472**	.407**	.401**	1
al	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

IAIN JEMDER

Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
P1	Pearson Correlation	1	.433**	.445**	.235**	.289**	.369**	.578**	.215**	.425**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P2	Pearson Correlation	.433**	1	.268**	.153**	.144*	.220**	.438**	.333**	.275**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.015	.000	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P3	Pearson Correlation	.445**	.268**	1	.307**	.131*	.319**	.312**	.433**	.431**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.027	.000	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P4	Pearson Correlation	.235**	.153**	.307**	1	.239**	.455**	.250**	.442**	.264**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P5	Pearson Correlation	.289**	.144*	.131*	.239**	1	.363**	.560**	.368**	.290**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.027	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P6	Pearson Correlation	.369**	.220**	.319**	.455**	.363**	1	.418**	.476**	.313**	.675**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P7	Pearson Correlation	.578**	.438**	.312**	.250**	.560**	.418**	1	.501**	.511**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P8	Pearson Correlation	.215**	.333**	.433**	.442**	.368**	.476**	.501**	1	.411**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P9	Pearson Correlation	.425**	.275**	.431**	.264**	.290**	.313**	.511**	.411**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
Tota l	Pearson Correlation	.683**	.549**	.613**	.572**	.588**	.675**	.787**	.718**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
P1 Pearson Correlation	1	.200*	.121*	.145*	.134*	.170*	.122*	.346*	.144*	.207*	.128*	.188*	.087	.059	.059	.274*	.117*	.022	.515**
P1 Sig. (2-tailed)		.001	.041	.014	.024	.004	.039	.000	.014	.000	.030	.001	.143	.321	.321	.000	.048	.712	.000
P1 N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P2 Pearson Correlation	.200*	1	.164*	.085	.193*	.082	.126*	.152*	.105	.074	.064	.020	.103	.022	.000	.061	.001	.027	.369**
P2 Sig. (2-tailed)	.001		.005	.151	.001	.169	.033	.010	.075	.212	.279	.734	.083	.712	.993	.303	.985	.650	.000
P2 N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P3 Pearson Correlation	.121*	.164*	1	.090	.059	.096	.134*	.102	.007	.001	.068	.056	.109	.169*	.217*	.094	.088	.029	.378**
P3 Sig. (2-tailed)	.041	.005		.128	.318	.105	.024	.085	.901	.983	.251	.345	.066	.004	.000	.111	.137	.631	.000
P3 N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P4 Pearson Correlation	.145*	.085	.090	1	.164*	.047	.060	.072	.069	.082	.136*	.021	.076	-.060	.082	.097	.107	.016	.340**
P4 Sig. (2-tailed)	.014	.151	.128		.005	.430	.308	.222	.245	.168	.021	.721	.202	.313	.165	.101	.072	.786	.000
P4 N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P5 Pearson Correlation	.134*	.193*	.059	.164*	1	.226*	.161*	.012	.021	.155*	.191*	-.023	.102	-.043	.077	.153*	.007	.016	.383**
P5 Sig. (2-tailed)	.024	.001	.318	.005		.000	.006	.839	.721	.009	.001	.701	.086	.465	.196	.010	.910	.784	.000
P5 N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P6 Pearson Correlation	.170*	.082	.096	.047	.226*	1	.199*	.196*	.056	.171*	.129*	.107	.148*	.119*	.174*	.105	.089	.053	.470**

P13	Pearson Correlation	.087	.103	.109	.076	.102	.148*	.075	.108	.044	.149*	.123*	-.063	1	.018	.024	.211*	.183*	.054	.384**
	Sig. (2-tailed)	.143	.083	.066	.202	.086	.012	.205	.068	.456	.011	.037	.287		.766	.685	.000	.002	.365	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P14	Pearson Correlation	.059	.022	.169*	-.060	-.043	.119*	.117*	.066	.131*	-.049	.062	.055	.018	1	.054	-.026	.162*	.085	.274**
	Sig. (2-tailed)	.321	.712	.004	.313	.465	.043	.048	.262	.027	.408	.298	.353	.766		.365	.659	.006	.151	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P15	Pearson Correlation	.059	.000	.217*	.082	.077	.174*	.200*	.109	.031	.060	.149*	.055	.024	.054	1	.128*	.103	.081	.370**
	Sig. (2-tailed)	.321	.993	.000	.165	.196	.003	.001	.065	.601	.312	.012	.358	.685	.365		.030	.083	.172	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P16	Pearson Correlation	.274*	.061	.094	.097	.153*	.105	.106	.199*	-.002	.176*	.274*	.002	.211*	-.026	.128*	1	.251*	.055	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000	.303	.111	.101	.010	.077	.072	.001	.973	.003	.000	.971	.000	.659	.030		.000	.358	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P17	Pearson Correlation	.117*	.001	.088	.107	.007	.089	.044	.079	.041	.058	.161*	.121*	.183*	.162*	.103	.251*	1	-.005	.373**
	Sig. (2-tailed)	.048	.985	.137	.072	.910	.132	.455	.181	.489	.327	.006	.042	.002	.006	.083	.000		.931	.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
P18	Pearson Correlation	.022	.027	.029	.016	.016	.053	.088	-.020	.036	.028	-.015	.148*	.054	.085	.081	.055	-.005	1	.234**
	Sig. (2-tailed)	.712	.650	.631	.786	.784	.369	.137	.736	.546	.641	.801	.012	.365	.151	.172	.358	.931		.000
	N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286
Total	Pearson Correlation	.515*	.369*	.378*	.340*	.383*	.470*	.429*	.442*	.292*	.409*	.474*	.268*	.384*	.274*	.370*	.468*	.373*	.234*	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286	286

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	18

Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	9

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	18

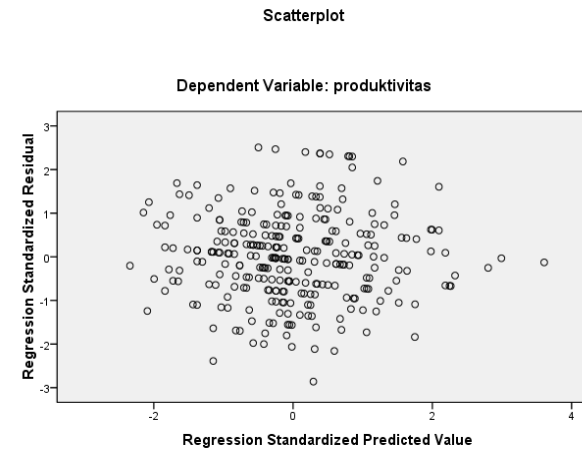
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

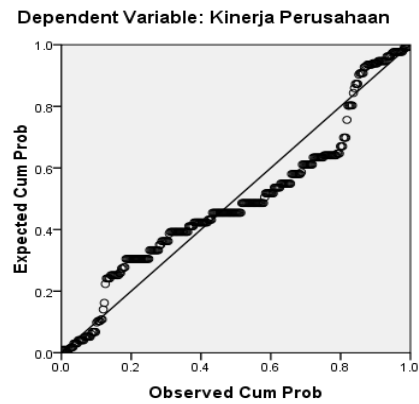
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.938	1.066
Pengalaman	.976	1.025
Kelamin	.943	1.060

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Normalitas



Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	286
Normal Parameters ^a	Mean .0000000 Std. Deviation 6.926969
Most Extreme Differences	Absolute Positive .049 Negative -.043
Kolmogorov-Smirnov Z	.834
Asymp. Sig. (2-tailed)	.490

a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pelatihan	58.58	5.100	286
Pengalaman	34.38	4.740	286
Jenis kelamin	12.99	1.665	286
Produktivitas	80.27	4.032	286

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.290	1.793

a. Predictors: (Constant), VAR00002, Pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.301	7.719		7.294	.000
Pelatihan	.156	.075	.223	2.077	.042
Pengalaman Kerja	.518	.193	.294	2.675	.009
Jenis Kelamin	1.057	1.216	.266	2.042	.017

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74.434	2	38.218	11.590	.000 ^a
Residual	160.587	283	3.216		
Total	235.020	285			

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74.434	2	38.218	11.590	.000 ^a
Residual	160.587	283	3.216		
Total	235.020	285			

a. Predictors: (Constant), VAR00002, Pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id

J E M B E R

Nomor : B-318/In.20/7.a/PP.00.9/09/2017
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.

Pimpinan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan

Di

TEMPAT

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Fadhilatus Sa'diyah
NIM : 083134015
Semester : VIII (Delapan)
Prodi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Alamat : Kaligoro – Sukomaju – Srono - Banyuwangi
No TLP : 081555989319
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jl. M.H. Thamrin 143 Kabupaten Jember

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 07 September 2017

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga



Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I

NIP. 19730830 199903 1 002



Jember, 25 Januari 2018

Nomor : IC. INSIP/IX/17.037
Lampiran :
Perihal : Selesai Penelitian Skripsi

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Fadhilatus Sa'diyah
NIM : 083134015
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan / Prodi : Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah

Mahasiswa tersebut di atas telah selesai melaksanakan kegiatan untuk tugas akhir (Skripsi) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember".

Demikian Surat Keterangan ini, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadhilatus Sa'diyah
NIM : 083 134 015
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : IAIN Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember”** adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan didalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jember, 25 Januari 2018
Yang Menyatakan



Fadhilatus Sa'diyah
NIM. 083134 015

BIODATA PENULIS



Nama : Fadhilatus Sa'diyah
NIM : 083134015
Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 12 Juli 1995
Alamat : Dsn. Kaligoro Ds. Sukamaju Kec. Srono
Kab. Banyuwangi
No. Hp : 082 298 945 968
Jurusan / Prodi : Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah

1. Riwayat Pendidikan:
 - a. MI Miftahul Huda Kaligoro lulus pada tahun 2007.
 - b. MTs Negeri Srono lulus pada tahun 2010.
 - c. MA Negeri Srono lulus pada tahun 2013.
 - d. IAIN Jember lulus pada tahun 2018.
2. Pengalaman Organisasi:
 - a. Pramuka tahun 2005-2007.
 - b. PMR tahun 2008-2010.
 - c. SBH tahun 2011-2012.
 - d. OSIS tahun 2012-2013.
 - e. PMII tahun 2013-2014.
 - f. HMPS ES tahun 2015-2016.